



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 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.



❖ **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.

❖ **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 opgerekend 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.
- [Meepraten op de P&O-community](#).



Actualiteiten werkgeverszaken Prinsjesdag 2022

September 2022

De belangrijkste maatregelen uit de Rijksbegroting 2023 waar werkgevers in Nederland mee te maken krijgen gaan met name over het toekomstbestendig maken van de arbeidsmarkt, het versterken van de leer en ontwikkelcultuur op de werkvloer en het meer lonend maken van werk. Ook zet de overheid de volgende stappen in de herziening van het pensioenstelsel. Hieronder hebben we voor jou de verschillende maatregelen uit de Rijksbegroting 2023 op een rijtje gezet.

❖ **Toekomstbestendige arbeidsmarkt**

Beter beschermen van flexibele werknemers

Het kabinet wil de positie verbeteren van flexibele werknemers in tijdelijke contracten, oproepcontracten en uitzendcontracten, in lijn met de adviezen van de Sociaal Economische Raad (SER) hierover. De oproepovereenkomsten moeten vervangen worden door een basiscontract, met een uitzondering voor scholieren en studenten.

De werkzekerheid van uitzendkrachten moet verbeteren, bijvoorbeeld door het toekennen van gelijke arbeidsvoorwaarden en het laten vervallen van de ketenregeling. Het kabinet en sociale partners zijn nog in gesprek over een nadere invulling. Het kabinet verwacht (begin) 2023 met wetsvoorstellen te komen.

CAO Woondiensten

In artikel 2.1.4 [CAO Woondiensten](#) is een bepaling opgenomen dat medewerkers met een uitzendcontract, detachingscontract, of payrollcontract bij gebleken geschiktheid na één jaar een arbeidsovereenkomst bij de corporatie krijgen aangeboden, mits er sprake is van structurele arbeid.

Daarnaast is in onze CAO in artikel 2.7.2 al een versterking van de positie van uitzendkrachten, gedetacheerde- en payroll-medewerkers opgenomen, doordat deze groepen op dezelfde wijze als corporatiewerknemers mogen deelnemen aan functiegebonden scholing.

Ten slotte kent onze CAO in artikel 2.7.1 een vergewisplicht voor corporaties om de beloning van uitzend-, detachings- en payrollkrachten in lijn te brengen met afspraken die hierover zijn gemaakt in de uitzend-CAO (ABU/NBBU) en in de wet. CAO-partijen hebben een voorbeeld inlenersverklaring opgesteld die corporaties kunnen gebruiken bij de inhuur van uitzendkrachten waarop de ABU/NBBU-CAO van toepassing is.

❖ **Certificering uitzendbureau's**

Het kabinet werkt aan een certificeringsstelsel voor uitzendbureaus en beoogt met deze stelselwijziging misstanden in de uitzendsector aan te pakken. Om een certificaat te verkrijgen en behouden, moeten uitleners aantonen dat zij voldoen aan de certificaatnormen. Inleners moeten aantonen dat zij met gecertificeerde bedrijven werken.

❖ **Werknemer of zelfstandige**

Het kabinet wil in 2023 de regels rondom de beoordeling van arbeidsrelaties verduidelijken om het huidige 'grijze gebied' te verkleinen tussen werknemerschap en het werken buiten dienstbetrekking als zelfstandige.

Ook corporaties krijgen bij de inhuur van medewerkers soms te maken met de vraag of er sprake is van een schijnzelfstandigheid. Er zijn de afgelopen jaren al stappen gezet rondom de verduidelijking van de grenslijn tussen werknemer en zelfstandige onder andere door aanpassing van het [Handboek Loonheffingen](#) (er is een



bijlage in het Handboek Loonheffingen toegevoegd die opdrachtgevers en opdrachtnemers meer handvatten geeft om zelf te beoordelen of er sprake is van een dienstbetrekking aan de hand van het criterium 'gezag').

Ook is er een [pilot webmodule beoordeling arbeidsrelaties](#). Dit is een online vragenlijst die een indicatie geeft van het soort relatie (werknemer of zelfstandige). Het verduidelijken van wet- en regelgeving rondom de gezagsverhouding kan helpen hier verdere stappen te zetten. Parallel hieraan zal de (pilotversie) webmodule beoordeling arbeidsrelaties doorontwikkeld worden om werkenden en werkgevers te ondersteunen bij het verkrijgen van zoveel mogelijk duidelijkheid over de juridische kwalificatie van (voorgenomen) arbeidsrelaties.

❖ **Leer- en ontwikkelcultuur versterken**

Stimulans arbeidsmarktpositie (STAP)

Met het STAP-budget kan iedereen, die 18 jaar of ouder is en een band heeft met de Nederlandse arbeidsmarkt, sinds begin 2022 subsidie aanvragen voor scholing gericht is op eigen ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Het STAP-budget bedraagt per individu maximaal €1.000 per jaar.

Vanaf 2023 wordt binnen de STAP-regeling een deel van het budget gereserveerd voor praktisch geschoolden (tot en met mbo4). Daardoor wordt het STAP-budget voor deze groep beter toegankelijk en kunnen meer maximaal mbo-4 opgeleiden extra scholing volgen.

Meer informatie over het [STAP-budget](#) vind je op de website van FLOW. Of kijk op de [site van de Rijksoverheid](#).

Individueel loopbaanontwikkelingsbudget (ILOB)

Naast het STAP-budget kunnen corporatiemedewerkers ook gebruikmaken van het individueel loopbaanontwikkelingsbudget. Dit budget is opgenomen in hoofdstuk 10 van de [CAO Woondiensten](#). In de laatste CAO hebben CAO-partijen ook stappen gezet om het gebruik van het individueel loopbaanontwikkelingsbudget te stimuleren door de ingangsmoment van het loopbaanbudget niet vanaf januari (na indiensttreding) maar vanaf het moment van indiensttreding beschikbaar te stellen. Daarnaast mogen werknemers het loopbaanbudget (maximaal) 3 jaar vooruit opnemen.

Campagne leren en ontwikkelen

Gelet op het belang van een leven lang ontwikkelen, voeren CAO-partijen tijdens de looptijd van de nieuwe CAO een campagne via scholingsfonds FLOW met als doel de branche Woondiensten te stimuleren nog meer met leren en ontwikkelen aan de slag te gaan (zie bijlage 10 van de [CAO Woondiensten](#) voor de inhoud van deze campagne). In deze campagne gaan we onder andere het individueel loopbaanontwikkelingsbudget (ILOB) meer promoten om het gebruik te stimuleren.

❖ **Werk moet lonen**

Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

Het kabinet wil werken lonender maken en het bestaansminimum verstevigen. In het coalitieakkoord 'Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst' heeft het kabinet zich daarom voorgenomen het wettelijk minimumloon stapsgewijs te verhogen. Het minimumloon zal per 1 januari 2023 in totaal met 10,15% stijgen. Ook voor onze branche heeft deze maatregel gevolgen.

CAO Woondiensten

In artikel 4.10 [CAO Woondiensten](#) is opgenomen dat medewerkers die in het kader van een subsidieregeling in dienst komen van een corporatie het minimumloon voor de duur van de subsidieverstreking ontvangen.



In artikel 4.12 CAO Woondiensten is geregeld dat medewerkers die via de Participatiewet de corporatie instromen een salaris ontvangen dat start op 100% van het wettelijk minimumloon en eindigt op maximaal 120% van het wettelijk minimumloon.

❖ **Kinderopvang**

Het kabinet gaat met ingang van 1 januari 2025 de kinderopvang voor 95% financieren voor alle werkende ouders. Hiermee maakt het kabinet het makkelijker voor ouders om werk- en zorgtaken te combineren. Op die manier kunnen ouders makkelijker meer uren werken en worden zij versterkt in hun arbeidsdeelname.

❖ **Fiscale maatregelen**

- De onbelaste reiskostenvergoeding wordt stapsgewijs verhoogd van €0,19 per kilometer naar €0,21 per 1 januari 2023 en €0,22 per kilometer per 1 januari 2024. In de CAO woondiensten is overigens geen woonwerkvergoeding geregeld.
- De vrije ruimte over de eerste €400.000 van de fiscale loonsom wordt verhoogd naar 1,92% (nu 1,7%).
- In het Belastingplan is geen extra verhoging van de thuiswerkvergoeding opgenomen. Eerder heeft de staatssecretaris wel bekend gemaakt dat de inflatiecorrectie zal worden toegepast. Dit wordt aan het einde van het jaar nader bekend gemaakt. In de CAO Woondiensten is tot eind 2023 een thuiswerkvergoeding van €2 netto per thuis gewerkte dag opgenomen (artikel 6.10.2 CAO). Aan deze vergoeding zijn verschillende voorwaarden gekoppeld (artikel 6.10.3 CAO).
- De arbeidskorting wordt verhoogd naar maximaal €5.052 in 2023 (was €4.260). Het kabinet wil de arbeidskorting vanaf 1 januari 2023 jaarlijks verhogen.
- Het tarief van de loonbelasting/premie volksverzekeringen op inkomen uit werk (Box 1) tot €73.071 is van 37,07% (2022) in 2023 naar 36,93% gedaald.
- De korting op de bijtelling wegens privégebruik voor volledig elektrische auto's wordt ook na 2022 voortgezet, maar wel geleidelijk afgebouwd. Dat was al bekend. In 2023 blijft de korting 6%-punt (2022: 6%-punt), zodat de bijtelling ongewijzigd blijft op 16%. Het huidige 6%-punt in 2022 blijft ook voor 2023 en 2024 gelden. Voor 2025 gaat 5%-punt gelden en wordt de bijtelling 17%.

❖ **Loonkostenvoordelen (LKV)**

De LKV's zijn tegemoetkomingen in de loonkosten voor werkgevers met als doel werkgevers te stimuleren om specifieke groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Op de [site van het UWV](#) is meer informatie te vinden over de loonkostenvoordelen.

Als een werkgever een uitkeringsgerechtigde aanneemt van 56 jaar of ouder, geeft dat recht op het LKV Ouderen. Als een werkgever een werknemer aanneemt met een WIA-uitkering, geeft dat recht op het LKV Arbeidsgehandicapten. Werknemers vallen onder voorwaarden ook onder deze LKV-doelgroep als zij na afloop van de WIA-wachttijd minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, of als zij een WAO- of WAZ-uitkering hebben. Als een werknemer met een WIA-uitkering de werkzaamheden bij zijn huidige werkgever hervat, geeft dat recht op het LKV Herplaatsen Arbeidsgehandicapten.

Werknemers vallen onder voorwaarden ook onder deze doelgroep als zij een WAO-uitkering hebben en de werkzaamheden bij de oude werkgever hervatten. De tegemoetkoming voor het LKV Ouderen, het LKV Arbeidsgehandicapten en het LKV Herplaatsing Arbeidsgehandicapten is €3,05 per uur en maximaal €6.000 per jaar. De maximale duur van deze tegemoetkomingen is 3 jaar minus de eventuele tijd dat de werkgever voor



de betreffende werknemer een premiekorting ontving. Uitzondering hierop is de LKV Herplaatsen Arbeidsgehandicapten, die voor maximaal een jaar wordt toegekend.

Het kabinet heeft een wetsvoorstel in voorbereiding waarin enkele wijzigingen in de systematiek van de loonkostenvoordelen worden voorgesteld. Voor bovenstaande loonkostenvoordelen wordt mogelijk gemaakt dat een nieuwe werkgever loonkostenvoordeel kan ontvangen voor een werknemer die eerder een doelgroep verklaring heeft ontvangen waarvan de looptijd nog niet is verstreken. Daarnaast worden de voorwaarden van het LKV Herplaatsen Arbeidsgehandicapten gewijzigd, waardoor werkgevers vaker aanspraak kunnen gaan maken op dit loonkostenvoordeel.

❖ **LKV Banenafpraak en scholing belemmerden**

Als een werkgever een werknemer uit de doelgroep Banenafpraak in dienst neemt, is er recht op het LKV Banenafpraak en scholing belemmerden. Dit betreft bijvoorbeeld mensen die onder de Participatiewet vallen en geen wettelijk minimumloon kunnen verdienen, mensen die op een reguliere werkplek werken met een Wsw-indicatie en Wajongers met arbeidsvermogen.

Om deze groep mensen met een arbeidsbeperking structureel aan het werk te helpen hebben CAO-partijen met elkaar afgesproken dat corporaties met 100 werknemers of meer één extra arbeidsplaats realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking. Corporaties met minder dan 100 medewerkers moeten zich inspannen om een arbeidsplaats voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren.

Ook voor zogenoemde scholing belemmerden, die de afgelopen 5 jaar door ziekte of gebrek belemmering hebben ondervonden bij het volgen van onderwijs kan een werkgever aanspraak maken op een LKV. De tegemoetkoming is €1,01 per uur en maximaal €2.000 per jaar.

Om de duurzaamheid van de banen voor mensen uit de doelgroep banenafpraak te vergroten, worden 2 wijzigingen beoogd in het LKV banenafpraak. Het LKV banenafpraak wordt structureel beschikbaar in plaats van maximaal 3 jaar na in dienst treden. Daarnaast kunnen werkgevers het LKV banenafpraak toepassen voor alle werknemers die ze in dienst hebben en niet alleen voor de werknemers die onlangs in dienst zijn getreden. Ook wordt de doelgroep verklaring afgeschaft. Deze maatregelen vergen wetswijziging en zijn beoogd per 2025.

❖ **Herziening pensioenstelsel**

Toekomstig pensioen

Op 29 maart 2022 is het wetsvoorstel toekomst pensioenen bij de Tweede Kamer ingediend. Het kabinet streeft ernaar om de nieuwe wetgeving uiterlijk op 1 januari 2023 in werking te laten treden. Nadat de wetgeving over het pensioenakkoord definitief is zullen sociale partners en pensioenuitvoerders op een zelf gekozen moment de overstap maken naar het nieuwe pensioenstelsel (uiterlijk 1 januari 2027).

Pensioenregeling corporatiesector

In onze branche hebben Aedes en de vakbonden ervoor gekozen om de overstap op 1 januari 2026 te maken. Verder is voornamelijk de keuze gemaakt voor een solidaire premieregeling en worden oude rechten in de nieuwe regeling 'ingevaren'. Aedes en de vakbonden zullen de komende tijd nog belangrijke keuzes moeten maken. Over deze [keuzes in de nieuwe pensioenregeling](#) word je door Aedes en SPW op de hoogte gehouden.



AOW-leeftijd

In 2023 ligt de AOW-leeftijd op 66 jaar en 10 maanden. Dat is een toename met 3 maanden ten opzichte van 2022. In de Wet temporisering stijging AOW-leeftijd is de AOW-leeftijd vanaf 2020 tot en met 2024 vastgelegd. Met ingang van 2025 wordt de AOW-leeftijd voor 2/3 gekoppeld aan de stijging van de resterende levensverwachting op 65 jaar. Voor de jaren 2025 tot en met 2027 is de AOW-leeftijd inmiddels vastgesteld op 67 jaar. In de CAO woondiensten is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst eindigt op de dag dat de medewerker AOW-gerechtigd is (artikel 2.8 CAO Woondiensten).

Wetsvoorstel Herziening bedrag ineens

Op 12 januari 2021 is de Wet Bedrag Ineens, RVU en Verlofsparen aangenomen. Het zogenaamde 'bedrag ineens' is een maximum van 10% van de totale pensioenaanspraken dat op pensioendatum mag worden opgenomen. Wegens technische uitvoeringsproblemen is de ingang van het onderdeel 'bedrag ineens' van de wet uitgesteld.

Het kabinet heeft een nieuw wetsvoorstel Herziening bedrag gemaakt waarin problemen zijn ondervangen. In dit wetsvoorstel wordt onder andere de doelgroep voor een uitgesteld uitbetalingsmoment voor bedrag ineens beperkt. Ook wordt de uitkeringsstroom vereenvoudigd. Het kabinet is van plan om dit wetsvoorstel, het oorspronkelijke wetsvoorstel en de bijbehorende Algemene Maatregel van Bestuur op 1 juli 2023 in werking te laten treden.

Uitbreiding waardeoverdracht kleine pensioenen

Sinds 1 januari 2019 heeft de pensioenuitvoerder het recht om de waarde van een klein pensioen (lager dan de wettelijke afkoopgrens) over te dragen naar de uitvoerder waar de gewezen deelnemer inmiddels pensioen opbouwt. Dit recht is beperkt tot kleine ouderdomspensioenen ontstaan door baanwisseling.

Het streven is om het voor pensioenuitvoerders vanaf 1 januari 2023 mogelijk te maken om alle kleine ouderdomspensioenen over te mogen dragen ongeacht de reden waarom dit kleine pensioen is ontstaan, met uitzondering van kleine vastgestelde pensioenaanspraken die bij een verzekeraar zijn ondergebracht en die niet zijn ontstaan door individuele baanwisseling. Mocht dit niet mogelijk zijn, dan wordt het onder voorwaarden mogelijk om een klein pensioen af te kopen. Tevens mogen dan kleine netto pensioenen en kleine netto lijfrentes worden afgekocht.

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](#).





Actualiteiten Werkgeverszaken

Juli 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.

❖ Tekst CAO Woondiensten 2022-2023

De redactiecommissie is druk bezig met het maken van de nieuwe CAO-tekst. De verwachting is dat we deze in augustus op aedes.nl kunnen publiceren. Bij deze nieuwe CAO-tekst komen verschillende nieuwe bijlages, waaronder de:

- nieuwe versie van het Reglement Generatiepact Woondiensten
- handleiding tijd- en plaatsonafhankelijk werken
- inhoud van de integrale campagne *Leren en ontwikkelen*

De verruiming van het verlofsparen gaat in per 1 januari 2023. CAO-partijen maken voor corporaties en medewerkers een handreiking hoe met deze verruiming om te gaan. Publicatie van de handleiding op Aedes.nl vindt plaats in het najaar.

Heb je vragen naar aanleiding van de nieuwe CAO Woondiensten? Bel dan met de werkgeverstelefoon op 06 537 593 43.

❖ Verlenging PAWW-regeling

Aedes [berichtte](#) al eerder dat CAO-partijen de PAWW-regeling, die op 1 oktober 2022 afloopt, hebben verlengd. Dit gaat om de reparatie van de versoberde WW/WGA-uitkering. Hiermee behouden werknemers dezelfde uitkeringsduur en opbouw als voor de versobering.

Toegelaten instelling of dochter

Als jouw organisatie valt onder de werkingssfeer van de CAO Woondiensten (een toegelaten instelling of een dochter daarvan), dan ben je verplicht deze regeling te volgen. Je hoeft geen actie te ondernemen wat betreft de verlenging van de regeling. CAO-partijen hebben dit al voor je geregeld.

Gelijkgestelde werkgever

Ook als je niet automatisch valt onder de werkingssfeer van de CAO (jouw organisatie is gelijkgesteld met een werkgever in de zin van de CAO), ben je verplicht deel te nemen aan de PAWW-regeling. Ben je een gelijkgestelde werkgever in de zin van de CAO en neem je als organisatie al deel aan de PAWW-regeling? Dan heb je als het goed is bericht gehad van PAWW hoe je de deelname kunt verlengen. Ben je een gelijkgestelde werkgever in de zin van de CAO en neem je nog niet deel aan de PAWW-regeling? Neem dan zo spoedig mogelijk contact op met PAWW om deelname aan de regeling, al dan niet met terugwerkende kracht, te realiseren. Je had dit namelijk al sinds de CAO-afspraken 2017-2018 moeten regelen. Via [de website van PAWW](#) kun je deelnemen aan de regeling.

Vragen over de PAWW-regeling? Bel met de werkgeverstelefoon via 06 537 593 43.



❖ **Wetsvoorstel *Werken waar je wilt* aangenomen**

Een meerderheid van de Tweede Kamer is 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 wetwijziging geeft de werknemer juridisch een betere positie, terwijl de werkgever de vrijheid behoudt voor maatwerk. De redelijkheidstoets gaan CAO-partijen ook opnemen in de handleiding tijd- en plaatsonafhankelijk werken die nog moet worden gepubliceerd. Overigens moet de Eerste Kamer het wetsvoorstel nog wel goedkeuren.

❖ **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. Ook heeft de richtlijn gevolgen voor het verbod op nevenwerkzaamheden. Daarnaast brengt de richtlijn nog andere wijzigingen met zich mee voor werkgevers. Bijvoorbeeld dat er niet langer een studiekostenbeding mag worden afgesproken voor opleidingen die verplicht zijn op basis van de wet of toepasselijke CAO. Het kabinet heeft een wetsvoorstel ingediend om deze richtlijn om te zetten in nationale wetgeving. De Tweede Kamer is al akkoord. 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. Hier komt nu bij dat werkgevers hun werknemers schriftelijk - en in ieder geval uiterlijk binnen 1 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.

In de CAO Woondiensten is al opgenomen dat de werknemer bij indiensttreding een schriftelijke arbeidsovereenkomst krijgt met daarin de gemaakte afspraken. Ook moet de werknemer toegang krijgen tot de CAO en moeten eigen arbeidsvoorwaardenregelingen van de corporatie voor de werknemer toegankelijk zijn. 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 en dergelijke) 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 te rechtvaardigen is op grond van een objectieve reden. In de richtlijn is geen limitatieve opsomming opgenomen van objectieve rechtvaardigingsgronden. Wel zijn 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. De scholing moet dus 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 qua 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 moet de werkgever de duur van de normale arbeidstijd en overwerk(vergoedingen) aan de werknemer meedelen. Als de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn (onvoorspelbaar werkpatroon), dan moet de werkgever loon verstrekken voor het aantal gewaarborgde betaalde uren en voor arbeid verricht boven op die gewaarborgde uren. En moeten de dagen en uren aangegeven zijn waarop de werkgever de werknemer kan verplichten om arbeid te verrichten. Buiten deze dagen en uren kan de werknemer een oproep van de werkgever weigeren.

❖ **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. Deze weken moet de werknemer opnemen voordat het kind 1 jaar wordt. De uitkering moet in hele weken worden aangevraagd, maar kan wel in gedeelten van weken



worden opgenomen. De uitkering bedraagt 70% van het dagloon (tot 70% van het maximum dagloon). In de CAO is geen verplichting voor de werkgever opgenomen om deze uitkering aan te vullen.

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.

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. De werknemer heeft reglementair de keuze om de pensioenopbouw tijdelijk te beëindigen (bijvoorbeeld omdat hij/zij de pensioenpremie niet kan/wil betalen tijdens de periode van onbetaald verlof). In dat geval is de werkgever ook niet verplicht om de pensioenpremie af te dragen. In die situatie moet de werkgever wel de risicopremie afgedragen ten behoeve van arbeidsongeschiktheid en overlijden van de werknemer. Het tijdelijk onderbreken van de pensioenopbouw moet de werknemer schriftelijk [aanvragen](#).

Verlofrechten

Gedurende de periode dat de werknemer een UWV-uitkering ontvangt, bouwt hij of zij wettelijke vakantie-uren op. Over de opbouw van bovenwettelijke vakantie-uren gedurende de periode dat de werknemer een UWV-uitkering ontvangt, moeten de werkgever en de werknemer zelf afspraken maken. Het is verstandig hiervoor duidelijk beleid te maken. Hoe zit het met vakantieopbouw na de periode van 9 weken ouderschapsverlof? De werknemer bouwt dan alleen wettelijke- en bovenwettelijke vakantie-uren op als hij of zij loon ontvangt. Dus stel dat een medewerker na de UWV-periode 1 dag per week onbetaald ouderschapsverlof opneemt en 4 dagen blijft werken, dan bouwt de werknemer alleen over die 4 dagen vakantie-uren op.

❖ **Geboorteverlof**

Na de geboorte van een kind, heeft de partner recht op een week doorbetaald geboorteverlof. Dit geboorteverlof neem je op binnen 4 weken na de geboorte. Je mag zelf bepalen hoe je het verlof spreidt in die periode. De werkgever betaalt het salaris door dus pensioenopbouw en verlofopbouw lopen gewoon door.

Wat zijn de regels rondom het aanvullend geboorteverlof?

Sinds 1 juli 2020 heb je als partner daarna recht op aanvullend geboorteverlof. Dit verlof is maximaal 5 keer de arbeidsduur per week (dus 5 werkweken) en moet worden opgenomen binnen 6 maanden na de geboorte. De uitkering moet in hele weken worden aangevraagd, maar kan wel in gedeelten van weken worden opgenomen.

Tijdens dit verlof ontvangt je geen salaris maar een uitkering van het UWV van 70% van het (maximum) dagloon. In de CAO Woondiensten is afgesproken dat de werkgever dit aanvult tot 85% van het salaris dat de werknemer normaal verdient (niet gemaximeerd tot het maximum dagloon).

Pensioenopbouw en verlofrechten tijdens aanvullend geboorteverlof

Tijdens het aanvullend geboorteverlof heeft de werknemer recht op een uitkering van het UWV van 70%. Deze uitkering wordt aangevuld tot 85%. De werkgever is alleen verplicht om pensioenpremie af te dragen over het



loon dat tijdens het aanvullend geboorteverlof wordt uitbetaald (verschil tussen 85% loon en UWV-uitkering van 70%). Het is raadzaam om voorafgaand aan het aanvullend geboorteverlof te bespreken met de werknemer hoe de premieverdeling plaatsvindt over de resterende 85% waarover de werkgever geen loon is verschuldigd. De werkgever is niet verplicht om over 85% van het pensioengevend loon pensioenpremie af te dragen. Daarnaast heeft de werknemer reglementair de keuze om de pensioenopbouw tijdelijk te beëindigen (bijvoorbeeld omdat hij/zij de pensioenpremie niet kan/wil betalen tijdens de periode van onbetaald verlof). In dat geval is de werkgever ook niet verplicht om de pensioenpremie over 15% van het pensioengevend loon af te dragen. In die situatie moet de werkgever wel de risicopremie afgedragen ten behoeve van arbeidsongeschiktheid en overlijden van de werknemer. Het tijdelijk onderbreken van de pensioenopbouw moet de werknemer schriftelijk [aanvragen](#).

Verlofrechten tijdens aanvullend geboorteverlof

Tijdens aanvullend geboorteverlof loopt de opbouw van het wettelijk vakantieverlof door. Over de opbouw van bovenwettelijke vakantie-uren moeten de werkgever en de werknemer zelf afspraken maken. Het is verstandig hiervoor duidelijk beleid te maken.

❖ **Corporatiedag 2022**

Tijdens de Corporatiedag 2022 kijken we samen naar de toekomst: hoe bouwen we met elkaar aan een sterke en waardevolle sector? Aan leefbare wijken met voldoende duurzame en betaalbare woningen?

Al die ontwikkelingen en plannen vragen van jou en je collega's nieuwe kennis en kunde, visie, veranderkracht en aanpassingsvermogen. We bieden je een gevarieerd programma met een heleboel workshops, daar zit ongetwijfeld iets bij van jouw gading. [Bekijk het programma en reserveer snel je plek!](#) Al 850 collega's gingen je voor.

De rode draad in het programma is ons dagelijkse en bijzondere werk. Hoe bied je de veelheid aan opgaven nu samen slim het hoofd? En doe je dat nu anders omdat versnellen het devies is en de tijdsdruk is verhoogd? Daarom trapt Björn Kuipers, topscheidsrechter en ondernemer de dag af, met aanstekelijk enthousiasme en rake voorbeelden. [Meld je aan!](#)

❖ **Minister Van Gennip deelt plannen voor toekomstbestendige arbeidsmarkt**

Het kabinet wil samen met ondernemers, werkgevers en werkenden toewerken naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Minister Van Gennip van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stuurde daarom begin juli de hoofdlijnenbrief Arbeidsmarkt naar de Tweede Kamer.

Deze brief beschrijft de koers die is ingezet naar die toekomstbestendige arbeidsmarkt. Ook staan in deze brief de te nemen stappen om werkenden meer zekerheid te geven binnen wendbare ondernemingen. Daarnaast komen maatregelen aan bod die zorgen voor een gelijk spelveld tussen werknemers en zelfstandigen, met meer duidelijkheid over de vraag wanneer er gewerkt wordt als werknemer of zelfstandige.

Samen met werkenden, werkgevers en ondernemers werkt het kabinet daarom langs 5 thema's aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt:

- Het aangaan van duurzame arbeidsrelaties stimuleren binnen wendbare ondernemingen en het beter reguleren van tijdelijke contracten en driehoeksrelaties.



- Een gelijk speelveld tussen werknemer en zelfstandige, meer duidelijke en opeisbare regels en handhaving.
- Altijd uitzicht op nieuw werk (via leven lang ontwikkelen en een goede arbeidsmarktinfrastructuur).
- Aanpassingen in de arbeidsongeschiktheidswetgeving (WIA).
- Meedoen aan de basis van de arbeidsmarkt.

De komende maanden volgt de uitwerking van de verschillende deelonderwerpen. In de hoofdlijnenbrief Arbeidsmarkt zijn met name de eerste 2 thema's verder uiteengezet. [Download de brief op rijksoverheid.nl](#).

❖ **Kennisoverdracht: hoe doe je dat?**

Kennisoverdracht is erg belangrijk. Zeker nu er een steeds groter tekort aan personeel is. Laat staan vakbekwaam personeel dat direct ingezet kan worden. Het is dus belangrijk om mensen aan te nemen met de juiste competenties (zoals klantgerichtheid), die je vervolgens (intern) kunt opleiden of klaarstomen voor de functie die ze gaan bekleden. Daarnaast is kennisoverdracht ook noodzakelijk voor het opleiden van intern personeel, bijvoorbeeld wanneer zij een andere functie gaan/moeten bekleden. Denk bijvoorbeeld aan een administratief medewerker waarvan de functie verdwijnt of sterk wordt uitgediept.

Je kunt ze hiervoor natuurlijk naar een leergang of vakopleiding 'sturen', maar hoe mooi zou het zijn als je intern kennis kunt delen? Dit zorgt voor 2 grote voordelen:

1. De ervaren medewerker voelt zich erkend en gewaardeerd vanwege zijn expertise.
2. De nieuwe medewerker krijgt direct alle relevante kennis, passend bij de functie en corporatie.

FLOW en De Corporatie Academie bieden natuurlijk al vakgerichte leergangen en opleidingen voor de sector. Maar ze bieden ook trainingen waar interne experts de didactische vaardigheden leren om hun kennis effectief over te brengen. En wil je dit voor langere tijd borgen? Bijvoorbeeld standaard kennis die niet alleen voor nieuwe medewerkers geschikt is, maar voor een hele afdeling? Dan kun je deze kennis ook in een e-learning gieten.

Benieuwd welke stappen je verder kunt doorlopen om de interne kennis te borgen? Lees meer over kennisoverdracht op [een blog van De Corporatie Academie](#).

❖ **Pak werkdruk TOP op - schrijf je in voor het webinar**

Hoe gaat jouw corporatie om met werkdruk, stress en agressie? Hoe worden de oorzaken binnen de organisatie aangepakt? Hoe ga jij een open gesprek aan? Hoe doe je onderzoek? Welke preventieve maatregelen leverden veel op? Hoe pakt jouw corporatie dit probleem aan?

In september start een [TOP campagne](#) voor werkgevers en OR-leden. Daarmee wil FLOW de CAO-afspraken over werkdruk en agressie nog eens onder de aandacht brengen. Vooral door veel van elkaar te leren en voorbeelden te delen die de werkdruk, stress en agressie, geweld en grensoverschrijdend gedrag bij de bron aanpakken. FLOW trapt de campagne af met een inspirerend webinar op 20 september 2022 van 10 tot 12 uur. Verrassende sprekers gaan in op werkdruk en agressie en laten je net even anders kijken. [Mis het niet en schrijf je nu alvast in.](#)



❖ **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.
- [Meepraten op de P&O-community](#).



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-benchlearningsessies**

Eind maart, begin april hebben er 3 digitale bijeenkomsten voor P&O-adviseurs plaatsgevonden over 3 actuele arbeidsmarktvaagstukken: motivatie en betrokkenheid, in-door-uitstroom, kennis en vaardigheden. Na een toelichting op de resultaten uit het FLOW-arbeidsmarktonderzoek, 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 meegegeed 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](#).



Actualiteiten Werkgeverszaken

Januari 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.

❖ **Vervolg onderhandelingen CAO Woondiensten 2022 e.v.**

De volgende onderhandelingsronde voor een nieuwe CAO staat gepland op 16 februari 2022. Tijdens de laatste onderhandelingsronde op 15 december 2021 hebben de vakbonden een aantrekkelijk (tweede) totaalbod van werkgevers afgewezen. Dat bod hield onder meer in een loonsverhoging van 5,4% waarvan 1,4% in de vorm van 2 nominale eenmalige uitkeringen. Dit loonbod leidt in 2022 en 2023 tot koopkrachtbehoud voor iedereen, óók voor medewerkers die een aanpassingsbedrag krijgen. Lees [hier](#) terug wat de grootste struikelblokken zijn.

❖ **Feiten en cijfers: hoe hoog was de inflatie in 2021?**

De CBS heeft de inflatie voor 2021 vastgesteld op 2,7%. De afgeleide inflatie is 2,5%. Hoewel de inflatie geen uitgangspunt is voor werkgevers bij het bepalen van hun loonbod, kijken zij daar natuurlijk wel naar. Werkgevers kijken altijd naar de afgeleide inflatie. Dat is de inflatie zonder lastenverzwaringen die door de overheid worden veroorzaakt (zoals de verhoging van de BTW). Dit is een bewuste keuze als werkgever. Wij willen namelijk geen belastingmaatregelen compenseren waar soms weer andere (compensatie)maatregelen tegenover staan, zoals de verlaging van de inkomstenbelasting.

De vakbonden hebben in de huidige onderhandelingen voor een nieuwe CAO het loonbod van werkgevers (in totaal 5,4% waarvan 1,4% eenmalig) afgewezen omdat het bod ver ligt onder de sterk gestegen inflatie die in oktober 3,3% (afgeleide inflatie, november 5% (afgeleide inflatie) en december 5,6% (afgeleide inflatie) bedroeg. Werkgevers vinden de vergelijking van de vakbonden met de maanden oktober, november en december geen goed beeld geven van de werkelijke inflatie en wel om het volgende:

- Het jaar 2021 bestaat uit meer maanden dan alleen oktober en november. De eerste helft van dit jaar was de inflatie laag. De gemiddelde (afgeleide) inflatie over heel 2021 is een stuk lager uitgevallen, namelijk 2,5 procent.
- De hoge inflatie in het najaar is vooral veroorzaakt door de sterk gestegen energieprijzen. Niemand weet op dit moment of deze stijging tijdelijk is of toch structureel. Los daarvan wordt iedereen hiervoor al (deels) gecompenseerd via onder andere de verlaging van de energiebelasting.
- De Europese Commissie schat dat de verwachte inflatie voor de jaren 2022 en 2023 lager zal liggen dan de inflatie in 2021, namelijk 2,2% voor 2022 en 1,5% voor 2023. Aangezien de verwachte looptijd van de nieuwe CAO 2022 en 2023 is, kijken werkgevers naar de verwachte inflatie over 2022 en 2023. Hiervan uitgaande levert het loonbod van werkgevers (5,4 procent waarvan 4 procent structureel en 1,4 procent eenmalig) koopkrachtbehoud op voor iedere medewerker in 2022 en 2023, óók voor medewerkers die te maken krijgen met een aanpassingsbedrag (van afgerond maximaal 1 procent)



❖ **Belangrijkste wijzigingen voor HR in 2022**

In 2022 is er een fiscale vrijstelling voor vergoeding van kosten in verband met thuiswerken, zijn rookruimtes verboden en krijgen ouders 9 weken betaald ouderschapsverlof. De maximale transitievergoeding wordt €86.000 en het minimumloon gaat omhoog. Met welke andere wijzigingen moeten HR-professionals in 2022 nog meer rekening houden? Lees hieronder wat de belangrijkste wijzigingen voor HR-professionals zijn voor 2022.

Hervorming arbeidsrecht

Kabinet Rutte IV gaat grote hervormingen in de arbeidsmarkt doorvoeren, die de bestaanszekerheid van lage- en midden inkomens versterken en de lasten verlagen. De verschillen tussen vast en flex moeten kleiner worden. Nu zijn volgens het kabinet te veel mensen in Nederland afhankelijk van tijdelijke contracten. Daarom worden oproep-, uitzend- en tijdelijke arbeidscontracten 'beter gereguleerd'. Het is afwachten hoe de hervormingen eruit komen te zien.

Wettelijk minimumloon omhoog

Er komt een minimumuurloon op basis van de 36-urige werkweek. Bovendien gaat het minimumloon stapsgewijs met 7,5% omhoog. Daarbij blijft de koppeling met de uitkeringen in stand, maar de AOW stijgt niet automatisch mee. Voor ouderen komt er wel een hogere ouderenkorting.

CAO Woondiensten

De beloning van corporatiemedewerkers is natuurlijk vastgelegd in (hoofdstuk 4 van) de CAO Woondiensten. Het wettelijk minimumloon mag je alleen toepassen op medewerkers die in het kader van een subsidieregeling in dienst komen (artikel 4.11 CAO Woondiensten).

Afstand tot de arbeidsmarkt

Samen met sociale partners, gemeenten en het UWV, wil het kabinet meer mensen naar werk begeleiden. Dat geldt ook voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarvoor wordt het aantal beschutte werkplekken uitgebreid.

CAO Woondiensten

Woningcorporaties vinden het belangrijk dat de kwaliteiten van arbeidsbeperkten niet onbenut worden gelaten laten. Daarom hebben CAO-partijen sinds de CAO Woondiensten 2017-2018 afgesproken mensen met een arbeidsbeperking in dienst te hebben/te houden, zich daarvoor in te spannen en de uitvoering van de afspraken te monitoren. Er is een [positieve trend](#) te zien wat betreft het aantal arbeidsbeperkten in onze sector.

Gerichte vrijstelling thuiswerken

Per 1 januari 2022 is het mogelijk een onbelaste thuiswerkkostenvergoeding van maximaal €2 per thuisgewerkte dag te bieden. Deze vrijstelling staat in het Belastingplan 2022 dat is goedgekeurd door Tweede en Eerste Kamer. Voor eenzelfde werkdag kan niet tegelijkertijd de vrijstelling voor een thuiswerkkostenvergoeding én een vrijstelling voor een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer naar de vaste werkplek van toepassing zijn. De vrijstelling voor een thuiswerkkostenvergoeding van maximaal €2 per thuiswerkdag kan worden toegepast als een werknemer slechts een deel van de dag thuiswerkt. Maar als een



werknemer een deel van de dag thuiswerkt en het andere deel op de vaste werkplek werkt, kan maar één van de vrijstellingen worden toegepast. Wel kan nog een (deels onbelaste) vergoeding voor een dienstreis worden toegekend op een thuiswerkdag.

CAO Woondiensten

Sinds 1 maart 2021 geldt in de (inmiddels verstreken) CAO Woondiensten een thuiswerkvergoeding van €2 per thuisgewerkte dag. Deze afspraak over de thuiswerkvergoeding is in principe geëindigd. Immers CAO-partijen hadden afgesproken dat deze vergoeding liep tot 31 december 2021. Over de continuering van de thuiswerkvergoeding zijn nog geen afspraken gemaakt. Desondanks adviseren wij corporaties deze vergoeding gedurende de CAO-loze periode te continueren. De kans is namelijk groot dat in de nog af te sluiten CAO hierover afspraken worden gemaakt.

Betaald ouderschapsverlof

Vanaf 2 augustus 2022 krijgen ouders recht op 9 weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof. Dit geldt ook voor ouders die op 2 augustus 2022 een kind hebben dat nog geen jaar oud is. Ouders krijgen gedurende 9 weken een uitkering van 50% van hun dagloon (tot 50% van het maximum dagloon). Mogelijk gaat het betaalde ouderschapsverlof voor een bepaalde groep medewerkers op termijn naar 70%. Het is nog onduidelijk of dit al direct bij de aanvang van de regeling zo is.

CAO Woondiensten

In de CAO Woondiensten (artikel 8.8) is opgenomen dat de werkgever gedurende het ouderschapsverlof van de werknemer het werkgeversdeel van de pensioenpremie doorbetaalt.

Vrije ruimte Werkkostenregeling

De vrije ruimte van de werkkostenregeling is 1,18% van de fiscale loonsom boven de €400.000. Het (tijdelijke) hogere percentage over de eerste €400.000 is komen te vervallen. Dit is in 2022 geen 3% meer, maar 1,7%.

Aanpassing bijtelling emissievrije personenauto's

De bijtelling wegens privégebruik voor emissievrije auto's wordt geleidelijk verhoogd door minder korting op de standaardbijtelling van 22% toe te staan. De korting van 6% op de bijtelling van 22% (resulterende in een bijtelling van 16%) wordt vanaf 1 januari 2022 toegepast op een bedrag van €35.000 en vanaf 2023 op een bedrag van €30.000.

Maximale transitievergoeding 2022

In de Wet Werk en Zekerheid is geregeld dat de hoogte van de maximale transitievergoeding elk jaar wordt geïndexeerd aan de hand van de ontwikkeling van de contractlonen. Uit de Regeling indexering transitievergoeding blijkt dat dit bedrag voor 2022 wordt afgerond op €86.000, of maximaal één jaarsalaris als dat bedrag hoger is.

Flexkrachten krijgen meer medezeggenschap

De Wet op de ondernemingsraden wordt in 2022 aangepast om flexkrachten meer bij de medezeggenschap te betrekken. De belangrijkste wijziging zit in de termijnen van actief en passief kiesrecht van werknemers. Deze worden verkort naar 3 maanden. Werknemers mogen hierdoor al na 3 maanden stemmen over en zich verkiesbaar stellen voor een plek in de ondernemingsraad. Voor uitzendwerknemers geldt dat zij na 15 maanden medezeggenschapsrechten opbouwen in plaats van na 24 maanden.



Verbod rookruimtes

Vanaf 1 januari 2022 moeten alle gebouwen in Nederland waar mensen werken rookvrij zijn. Bedrijven mogen dus geen rookruimtes meer hebben. Overtreding van dit verbod kan leiden tot een boete opgelegd door de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit.

Daling WW-premie

Het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf) financiert de WW-uitkeringen van private werkgevers. Sinds de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) betalen werkgevers een lage WW-premie voor vaste contracten en een hoge WW-premie voor flexibele contracten. Per 2022 dalen de premies iets ten opzichte van 2021. Het lage tarief wordt voor 2022 geraamd op 2,20 procent en het hoge tarief op 7,20 procent, beide 0,50 procentpunt lager dan in 2021.

Daarnaast moet een werkgever op grond van de WAB met terugwerkende kracht de hoge premie betalen wanneer een werknemer die beschikt over een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor minder dan 35 uur per week in een kalenderjaar meer dan 30% in uren heeft overgewerkt. Deze bepaling is vanwege COVID-19 opgeschort, omdat veel werknemers vanwege de crisis moesten overwerken. Deze opschorting is per 1 januari 2022 voorbij. Let dus op werknemers die structureel overwerken met een vast contract en een beperkt aantal uren!

Stimulans arbeidsmarktpositie (STAP)

STAP staat voor Stimulering Arbeidsmarktpositie. Werkenden en niet-werkenden kunnen vanaf 1 maart 2022 tot €1.000 aanvragen voor een scholingsactiviteit. Het STAP-budget staat los van de arbeidsrelatie en is beschikbaar voor iedereen: niet alleen werknemers, ook zelfstandigen en werkzoekenden kunnen hier gebruik van maken.

Het STAP-budget vervangt de fiscale aftrek van scholingsuitgaven. Hiermee kunnen burgers scholing inzetten voor de eigen ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. UWV en DUO gaan de regeling uitvoeren, die waarschijnlijk op 1 maart 2022 ingaat.

❖ FLOW in 2022: van bewustwording naar beweging

Tot nu toe heeft scholingsfonds FLOW zich voornamelijk gericht op het bewustmaken van het belang van leren en ontwikkelen, waardoor medewerkers en corporaties kunnen inspelen op de veranderingen en uitdagingen in de sector. Voor 2022 verandert de focus: van 'bewust worden' naar 'doen, implementeren en verder professionaliseren'. Door een intensieve samenwerking met De Corporatie Academie (DCA) is de dienstverlening van FLOW uitgebreid. Samen bieden ze tools en handvatten voor alle aspecten van Duurzame Inzetbaarheid. Komend jaar staat in het teken van een nog meer toegankelijke en beter vindbare dienstverlening. Hoe? Daarvoor komen ze graag met je in contact. Laat aan FLOW weten wat ze voor jou kunnen doen. Je kunt dan denken aan:

- een infomarkt of opleidingsmarkt
- MT-presentatie
- (online) adviesgesprek



- interactieve sessie voor je team
- of gewoon een half uurtje sparren/kennismaken aan de telefoon.

FLOW wil jouw sparringpartner zijn zodat jij (en jouw corporatie) je werk van nu en morgen goed kan blijven doen. Ze helpen je zodat je zelf weer verder kunt, wat je vraag ook is. Alles kan! Je kunt terecht bij Johannes, Karima, Jacob-Jan en Patricia via info@flowweb.nl.

❖ **P&O kengetallen**

Data uit het [FLOW-arbeidsmarktonderzoek](#) zijn naar alle waarschijnlijkheid eind januari beschikbaar in het Aedes-datacentrum (ADC). Deelnemende corporaties hebben hiervoor bij het invullen van de vragenlijst toestemming kunnen geven. Deze corporaties krijgen vanaf eind januari toegang tot hun data via het ADC en krijgen de mogelijkheid deze data aan te vullen met hun personeelsgegevens.

In maart en april zal Aedes 3 digitale benchlearningsessies organiseren voor HR-professionals (exacte data nog niet bekend). Tijdens deze sessies gaan zij met elkaar in gesprek over hun P&O-kengetallen met als doel kennis en inzichten op te doen en van elkaar te leren. Een uitnodiging voor deze sessies versturen we binnenkort.

❖ **Gesprekken over de toekomst van onze pensioenregeling van start**

Het pensioenstelsel in Nederland gaat veranderen. Het kabinet en sociale partners hebben daarover afspraken gemaakt in het pensioenakkoord. In 2021 zijn SPW, Aedes en de vakbonden gestart met de vertaling van die afspraken naar de pensioenregeling voor de corporatiesector.

Het pensioenakkoord biedt 2 keuzemogelijkheden voor de nieuwe pensioenregeling: het Nieuwe Pensioen Contract (NPC) of de Wet Verbeterde Premiereregeling (WVP). De eerste stap op weg naar een nieuwe pensioenregeling is de keuze tussen deze 2 opties. Het belangrijkste verschil tussen deze 2 opties is de mate van collectiviteit en solidariteit. In 2021 hebben Aedes en de vakbonden zich gebogen over deze keuze en vooralsnog hebben zij samen gekozen voor het NPC als werkhypothese. Omdat het NPC met zijn meer solidaire en collectieve kenmerken beter lijkt te passen bij de sector.

In 2022 zullen we voorlopige besluiten gaan nemen over de hoogte van de premie in relatie tot de gewenste pensioenresultaten (de ambitie), over de financiering en toedeling van de solidariteitsreserve en over de inrichting van de regeling en aanvullende regelingen.

SPW streeft ernaar om de regeling op 1 januari 2026 in te voeren. Uiterlijk 1 januari 2027 moet de huidige pensioenregeling vervangen zijn door een nieuwe pensioenregeling.

❖ **Rechtspraak: de waarde van een vakantiedag tijdens ziekte**

Op 9 december 2021 oordeelde het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ EU) dat het vakantieloon tijdens ziekte het 'reguliere' loon betreft en niet een eventueel gekort loon tijdens ziekte. Een arbeidsongeschikte werknemer heeft dus tijdens vakantie recht op zijn volledige (100%) loon, ook al is de hoogte van het loon tijdens ziekte op dat moment 70% (of een ander percentage tussen 70 en 100%). Kortten tijdens vakantie mag



dus niet, aldus het Hof. Het arrest bevestigt een lijn die in de Nederlandse jurisprudentie al werd gevolgd en voegt in die zin weinig toe.

❖ **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 bij het [onderwerp 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](#).



Actualiteiten Werkgeverszaken 'Prinsjesdag 2021'

September 2021

Dinsdag 21 september 2021 heeft het kabinet - ondanks zijn demissionaire status - zijn plannen voor 2022, die niet kunnen wachten, gepresenteerd. Belangrijke vraagstukken over hoe om te gaan met flexibele/vaste contracten, het grote aantal zzp'ers in Nederland en inclusie op de arbeidsmarkt wordt overgelaten aan een nieuw kabinet.

Het team Werkgeverszaken brengt in deze speciale editie van de 'Actualiteiten Werkgeverszaken' de belangrijkste gevolgen van de plannen, die wel zijn gepresenteerd, voor u in kaart.

❖ **Koopkrachtcijfers 2022**

Vanwege het demissionaire kabinet zijn er geen grote koopkrachtmaatregelen. Als de persoonlijke omstandigheden niet veranderen behouden Nederlanders volgend jaar – gemiddeld genomen – hun koopkracht of een kleine stijging (0,1%) daarvan. Verder zijn de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt positiever dan verwacht. Momenteel is bijna 70% van de 15- tot 75-jarigen aan het werk. Daarnaast is er een recordaantal vacatures en ligt het werkloosheidspercentage laag met 3,2% .

❖ **Leven lang ontwikkelen**

Het kabinet vindt dat de coronacrisis het belang van een leven lang ontwikkelen heeft onderstreept. De arbeidsmarkt is voortdurend in beweging, daarom is het nodig om daarop in te spelen. Zo kunnen werkenden en niet-werkenden hun baan behouden of nieuw werk vinden. In 2022 kunnen mensen zich door subsidies zoals het STAP-budget voor scholing (1.000 euro per persoon) en via het crisispakket 'NL Leert Door' kosteloos ontwikkeladvies en scholing ontvangen.

Verder is er in 2022 wederom 49 miljoen euro beschikbaar vanuit de subsidieregeling leren en ontwikkelen in het mkb (SLIM-regeling). De SLIM-subsidie is bedoeld voor ondernemers (en dus ook voor corporaties) die op tijd mee willen gaan met de ontwikkelingen in hun sector. Op de website www.hoewerktnederland.nl vind je meer informatie.

Ook de CAO-partijen in onze branche onderstrepen het belang van een leven lang ontwikkelen. In onze CAO Woondiensten (artikel 10.1) ligt onder andere vast dat een medewerker op basis van een persoonlijk opleidings- en ontwikkelplan minimaal 12 uur per jaar aan zijn eigen ontwikkeling moet besteden. Dit is onder andere in te vullen door het volgen van functie-gebonden scholing, maar ook door de besteding van het individueel loopbaanontwikkelingsbudget of door informeel te leren, bijvoorbeeld door het lopen van stages, het invullen van de [Loopbaanwijzer](#) van FLOW of een gesprek met een loopbaanadviseur.





❖ **Thuiswerken**

Als het Belastingplan 2022 wordt goedgekeurd door Tweede en Eerste Kamer ontstaat per 1 januari 2022 de mogelijkheid om een onbelaste thuiswerkkostenvergoeding te geven van maximaal 2 euro per dag. Dit is gebaseerd op een berekening van het Nibud van de gemiddelde extra kosten per thuisgewerkte dag, voor bijvoorbeeld koffie en verwarming. Op dit moment is er nog geen gerichte vrijstelling. Daardoor moet de werkgever de vergoeding brengen onder de vrije ruimte van de WKR of bruten. Voor het inrichten van een thuiswerkplek kon een werkgever al een onbelaste vergoeding geven. Ook blijft een onbelaste reiskostenvergoeding van maximaal 0,19 euro per kilometer voor woon-werkverkeer bestaan voor de dagen dat de werknemer naar kantoor gaat.

De werknemer en werkgever kunnen vaste afspraken maken over het aantal dagen per week waarop de werknemer thuiswerkt, zodat de werkgever een vaste vergoeding kan geven. Die vergoeding hoeft niet te worden aangepast als incidenteel op een thuiswerkdag toch op kantoor wordt gewerkt, of andersom. Als een werknemer een deel van de dag thuiswerkt en het andere deel op kantoor op kantoor moet zijn, dan kiest de werkgever of hij voor die werkdag de onbelaste reiskostenvergoeding geeft, of de onbelaste thuiswerkkostenvergoeding. Beide kan niet (deze cumulatie is al uitgesloten in artikel 6.10.2 van de CAO Woondiensten).

Sinds 1 maart 2021 geldt in onze CAO Woondiensten een thuiswerkvergoeding van 2 euro per dag. Deze vergoeding loopt tot en met 31 december 2021. CAO-partijen hebben volgens afspraak gesprekken gevoerd over het Hybride Werken. De uitkomsten van die gesprekken, waaronder de eventuele continuering van de thuiswerkvergoeding, worden meegenomen in de onderhandelingen voor de CAO Woondiensten 2022. De eerste onderhandelingsronde staat gepland op woensdag 29 september aanstaande.

❖ **Betaald ouderschapsverlof**

Ouderschapsverlof is in onze sector onbetaald. Wel is het zo dat in artikel 8.8 CAO Woondiensten is bepaald dat de werkgever gedurende het ouderschapsverlof zijn pensioenpremie doorbetaald. Door kabinetsplannen krijgen ouders vanaf 2 augustus 2022 recht op 9 weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof. Dit geldt ook voor ouders die op 2 augustus 2022 een kind hebben dat nog geen jaar oud is. Ouders krijgen gedurende 9 weken een uitkering van 50% van hun dagloon (tot 50% van het maximum dagloon).

❖ **Gedifferentieerde premie Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof)**

Vanaf 1 januari 2022 geldt een gedifferentieerde premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Daardoor hebben kleine werkgevers minder kosten aan de arbeidsongeschiktheid van medewerkers dan grote werkgevers. Tot nu toe waren deze bedragen gelijk, terwijl de premie relatief gezien een groter beslag legt op de financiën van kleine werkgevers. Jaarlijks is er 450 miljoen euro beschikbaar voor kleine werkgevers. Zij kunnen dit geld gebruiken om zich goed te verzekeren, bijvoorbeeld door het afsluiten van de 'MKB Verzuim-ontzorg-verzekering'. In 2022 is er incidenteel 300 miljoen euro extra beschikbaar en in 2023 is dat 150 miljoen euro.



❖ **Nieuw pensioenstelsel**

De nieuwe Pensioenwet wordt in 2022 naar het parlement gestuurd. Eerder dit jaar konden mensen en organisaties online reageren op het conceptwetsvoorstel 'Toekomst pensioenen'. De reacties daarop gaat het kabinet wegen. Daarna dient het kabinet het wetsvoorstel in bij de Tweede en Eerste Kamer. Het wetsvoorstel heeft tot doel pensioenen persoonlijker en transparanter te maken. Deelnemers krijgen meer inzicht in welke premie er wordt ingelegd, wat het voor de uitkering bestemde persoonlijk pensioenvermogen is en hoeveel pensioen zij daarmee kunnen verwachten.

Aedes en de vakbonden zijn samen met pensioenfonds SPW begonnen met het vertalen van het pensioenakkoord naar een toekomstige pensioenregeling voor de woningcorporaties. In 2022 zullen de premie en ambitie centraal staan in de gesprekken. De verwachting is dat er circa drie jaar nodig is om tot een volledige uitwerking en implementatie van de nieuwe pensioenregeling te komen.

❖ **Arbovisie 2040**

Het kabinet wil dat gezond en veilig werken de norm blijft, ook op een veranderende arbeidsmarkt. In 2022 wordt een nieuwe lange termijnvisie op het arbobeleid vastgesteld: de Arbovisie 2040. Belangrijke onderwerpen zijn preventie, het verbeteren van de arbeidsgerelateerde zorg en de verbinding daarvan met de reguliere zorg en het verbeteren van de naleving. De concept Arbovisie wordt in 2022 na advies van de SER vastgesteld. Het kabinet werkt de Arbovisie uit samen met betrokkenen in het veld zodat deze gedragen, concrete maatregelen bevat.

Ook CAO-partijen vinden gezond en veilig werken belangrijk. FLOW ondersteunt daarin. Zo bieden zij onder andere een [FLOW Arboportaal](#) aan. Hier vind je informatie & praktische instrumenten over werkdruk, gezondheid en vitaliteit, agressie en verward gedrag, en verandering en reorganisatie. Maar ook algemenere arbo-thema's als arbobeleid, verzuimmanagement en natuurlijk de branchespecifieke RI&E. Dit alles afgestemd op de corporatiebranche.

❖ **Werkkostenregeling**

De vrije ruimte van de werkkostenregeling is 1,18% van de fiscale loonsom boven de 400.000 euro. Het (tijdelijke) hogere percentage over de eerste 400.000 euro is komen te vervallen. Dit is in 2022 geen 3% meer, maar 1,7%.

❖ **Aanpassing bijtelling emissievrije personenauto's**

De bijtelling wegens privégebruik voor emissievrije auto's wordt geleidelijk verhoogd door minder korting op de standaardbijtelling van 22% toe te staan. De korting van 6% op de bijtelling van 22% (resulterende in een bijtelling van 16%) wordt vanaf 1 januari 2022 toegepast op een bedrag van 35.000 euro en vanaf 2023 op een bedrag van 30.000 euro.

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: <https://communities.nl> en daar inloggen met je mailadres en wachtwoord.



Actualiteiten Werkgeverszaken

Juni 2021

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.

❖ **CAO Woondiensten 2021 beschikbaar met rekentool loonsverhoging**

Corporatiemedewerkers krijgen per 1 juli 2021 een structurele loonsverhoging van 2,25 procent. De [rekentool](#) om de CAO-loonsverhoging 2021 te berekenen is inmiddels beschikbaar via Aedes.nl. Er is ook een voorbeeldbrief beschikbaar om medewerkers te informeren over hun aanpassingsbedrag. Deze brief kun je naar eigen inzicht aanpassen.

❖ **APP CAO Woondiensten offline**

We hebben de app CAO FAQ offline gehaald omdat de app te weinig werd gebruikt. Heb je vragen over de CAO Woondiensten? Bel met de Werkgeverstelefoon 06 537 593 43 of mail naar werkgeverszaken@aedes.nl. Natuurlijk kun je ook je vraag stellen in de [P&O-community](#).

❖ **Gesprekken over de toekomst van onze pensioenregeling van start**

Het kabinet heeft met werknemers- en werkgeversorganisaties nieuwe afspraken over pensioenen en AOW gemaakt in een pensioenakkoord. Dat moet het pensioenstelsel transparanter en persoonlijker maken. Het nieuwe pensioenakkoord wordt door het kabinet omgezet in een wetsvoorstel om de Pensioenwet aan te passen.

Aedes en de vakbonden zijn samen met SPW 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 hele traject zal zeker drie jaar duren. Daarna is er nog tijd (tot uiterlijk 2027) om de nieuwe afspraken te vertalen naar de uitvoering.

Verschillende bestuurders en financiële professionals van woningcorporaties denken en doen mee in dit traject. Ondersteund door werkgeverszaken van Aedes bereiden zij onze standpunten voor die na besluitvorming door ons algemeen bestuur worden ingebracht in het overleg met de vakbonden.

❖ **Campagne WerkaanWonen.nl 'Wat doe jij morgen?'**

Samen met een werkgroep P&O-ers werken we aan nieuw promotiemateriaal voor de corporatiesector. Dat is nodig want lang niet iedereen weet hoe uitdagend het is om bij een corporatie aan de slag te gaan. Doel is dat (mogelijke) werkzoekenden woningcorporaties leren kennen als aantrekkelijke werkgever. Daarvoor maken we - met enthousiaste medewerking van corporatiemedewerkers - een korte algemene wervingsvideo (draaidagen waren eind mei en begin juni). Deze video komt in juli beschikbaar en kunnen corporaties gaan inzetten bij de werving van nieuwe collega's. Corporaties krijgen na de zomer (september) een gevulde toolkit met o.a. een stappenplan en instructie om zelf korte filmpjes te maken zoals een wervings-vlogconcept en een Top 10 videoconcept. Met deze praktische tools kunnen corporaties hun eigen (lokale) arbeidsmarktcampagne versterken. Om landelijke bekendheid te geven aan de algemene wervingsvideo komt er een online



promotiecampagne Werkaanwonen.nl onder de titel 'Wat doe jij morgen?'. Corporaties en Aedes bundelen zo hun krachten en verspreiden dezelfde boodschap. De campagne start in juli met een lanceringswebinar (datum volgt binnenkort) en gaat een jaar lopen.

❖ **Back to work: thuiswerken**

Hebben werknemers recht op thuiswerken als de coronapandemie voorbij is? Sinds maart 2020 geldt het dringende advies om thuis te werken tenzij het niet anders kan. Van een plicht is nooit sprake geweest, toch hebben werkgevers het thuiswerkadvies massaal opgevolgd. In het stappenplan voor de versoepeling van de coronamaatregelen staat thuiswerken niet vermeld. Er staat alleen dat 'op enig moment alle maatregelen' worden opgeheven, waar het thuiswerkadvies vermoedelijk onder valt.

Wet Flexibel Werken

Op grond van de Wet Flexibel Werken kunnen medewerkers, die ten minste een half jaar in dienst zijn, een verzoek indienen om de arbeidsplaats te wijzigen. Dus ook om geheel of gedeeltelijk thuis te mogen werken. Het verzoek moet de werknemer ten minste twee maanden voor ingang van de beoogde aanpassing schriftelijk bij de werkgever indienen. De werkgever heeft tot een maand voor de beoogde ingangsdatum de tijd om te reageren. Doet hij dit niet, dan wordt het verzoek ingewilligd. De werkgever moet het verzoek in overweging nemen, maar mag het op iedere grond afwijzen. Hij hoeft daarbij geen zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen aan te voeren, wat wel het geval is bij afwijzing van een verzoek om wijziging van de arbeidsduur of werktijd.

Thuiswerkvergoeding CAO Woondiensten

In de nieuwe CAO Woondiensten is opgenomen dat de werknemer per thuisgewerkte dag een vergoeding krijgt van 2 euro netto per dag. Geeft dit de medewerker het recht op thuiswerken? Nee. Corporaties zijn vrij hun eigen beleid te voeren, bijvoorbeeld: structurele thuiswerkdagen (maandag en dinsdag vanuit huis werken), flexibele thuiswerken (twee dagen in de week thuiswerken en drie dagen op kantoor), volledige vrijheid (medewerker bepaalt zelf wanneer hij thuis werkt) of thuiswerken helemaal niet toestaan. De thuiswerkvergoeding geeft dus geen recht op thuiswerken. Dat recht bestaat alleen als werkgever en werknemer dit zijn overeengekomen. De CAO zegt dus alleen dat als thuiswerken is afgesproken, de werknemer per thuisgewerkte dag recht heeft op een thuiswerkvergoeding.

Wetsvoorstel Wet Werken Waar je Wilt

Gaat er in de toekomst een recht op thuiswerken komen? Mogelijk. Er is op dit moment een initiatiefwetsvoorstel Wet Werken Waar je Wilt in behandeling bij de Tweede Kamer. Als dit wordt aangenomen, dan moet een verzoek om thuis te mogen werken (of andersom: om op kantoor te mogen werken), worden ingewilligd tenzij de werkgever zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen kan aanvoeren.

❖ **Na vakantie in quarantaine: loondoorbetaling of niet?**

De zomervakantie staat voor de deur. Veel werknemers durven nu weer te denken aan het boeken van een vakantie nu de maatregelen telkens meer versoepeld worden. De Eerste Kamer heeft onlangs ingestemd met het wetsvoorstel voor de quarantaineplicht. Deze wet is begin juni in werking getreden. Voor mensen komend uit een zeer hoog risicogebied geldt binnenkort de verplichting om 10 dagen in quarantaine te gaan. Wat als de werknemer tijdens of na z'n vakantie in quarantaine moet: loondoorbetaling of niet?



Kleurcode groen of geel

De werknemer hoeft na terugkeer uit een land met een kleurcode groen of geel niet in quarantaine. Een verandering van de situatie tijdens de vakantie waardoor de werknemer na terugkeer toch in quarantaine moet, ligt niet in de risicosfeer van de werknemer. Je zal dan het loon moeten doorbetalen als de werknemer wegens de quarantaine niet kan werken.

Kleurcode rood of oranje

De werknemer die er daarentegen bewust voor kiest om op vakantie te gaan naar een land met code rood of oranje weet dat van hem verwacht wordt dat hij na terugkeer in quarantaine gaat. Tenzij hij thuis kan werken, betekent dit dat hij zijn arbeid niet kan verrichten. Omdat hij dit op voorhand weet, kan gesteld worden dat de oorzaak dat hij zijn arbeid niet verricht in zijn risicosfeer ligt. Dit betekent dan dat hij tijdens de periode van quarantaine geen recht op loon heeft als hij zijn arbeid niet kan verrichten.

❖ Veel gestelde vraag: 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.

❖ Veel gestelde vraag: dekt de CAO-thuiswerkvergoeding ook internetkosten?

Nee. In de nieuwe CAO Woondiensten is opgenomen dat de werknemer per thuisgewerkte dag een vergoeding krijgt van 2 euro netto per dag. Deze vergoeding is gebaseerd op de Nibud-norm. Thuiswerken kost volgens het Nibud gemiddeld 2 euro per dag. In deze vergoedingen zitten kosten voor elektriciteitsverbruik, waterverbruik, gasverbruik, koffie/thee (6 kopjes per werkdag), wc-papier en de afschrijving voor een bureau en stoel. In deze vergoeding zitten dus geen internetkosten.

Heeft jouw corporatie al een internetvergoeding? Dan kun je deze vergoeding dus niet stopzetten. Beide vergoedingen dekken immers andere kosten. Is er een thuiswerkvergoeding afgesproken en gelabeld als internetvergoeding vanwege alleen de fiscale vrijstelling die bestaat voor een internetvergoeding? In dat geval is het redelijk om te stellen dat de CAO-thuiswerkvergoeding in de plaats voor de internetvergoeding komt.

❖ Rechtspraak: tijdelijk geen reiskostenvergoeding zonder instemming Ondernemingsraad

In een recente rechtszaak oordeelde de kantonrechter dat het instemmingsrecht van de Ondernemingsraad niet van toepassing is bij het tijdelijk stopzetten van de reiskostenvergoeding. De bestuurder koos hiervoor omdat de werknemers vanwege de coronacrisis thuis werken en dus langere tijd afwezig zijn.

Feiten

In de zaak boog de kantonrechter zich over het verzoek van de groepsondernemingsraad (GOR) van de organisatie om het besluit van de bestuurder om de reiskostenvergoeding tijdelijk stop te zetten, nietig te verklaren. De bestuurder had voor zijn besluit geen instemmingsaanvraag ingediend bij de GOR. Volgens de GOR had dat wel moeten en was het instemmingsrecht van toepassing, omdat het tijdelijk stopzetten van de



reiskostenvergoeding ook een wijziging van het arbeidsreglement van de organisatie inhield. De nietigverklaring van het besluit zou betekenen dat de bestuurder de reiskostenvergoeding zou moeten blijven uitbetalen. De bestuurder stelde echter dat hij het besluit niet aan de GOR hoefde voor te leggen voor instemming. In het arbeidsreglement was namelijk al de mogelijkheid opgenomen om de reiskostenvergoeding tijdelijk stop te zetten bij langere afwezigheid van werknemers. Er was volgens de bestuurder dus ook geen sprake van een wijziging van het arbeidsreglement.

Oordeel rechter

De rechter oordeelde dat het besluit van de bestuurder niet onder het instemmingsrecht van de GOR valt zoals bepaald in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). In artikel 27 WOR staat namelijk een limitatieve opsomming van onderwerpen die onder het instemmingsrecht vallen. De reiskostenvergoeding of het arbeidsreglement zijn daarin niet opgenomen. Ook hadden de bestuurder en de GOR eerder geen afspraken gemaakt om het instemmingsrecht uit te breiden. Dat het arbeidsreglement eerder wel aan de GOR werd voorgelegd voor instemming, vond de rechter onvoldoende grond om aan te nemen dat het instemmingsrecht ook in de toekomst van toepassing zou zijn. De kantonrechter wees daarom het verzoek van de GOR af. Via de [link](#) vind je de gehele uitspraak.

❖ 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.

❖ Betaald ouderschapsverlof vanaf 2 augustus 2022

De Wet Betaald Ouderschapsverlof is op 20 april 2021 aangenomen door de Tweede Kamer. Werknemers krijgen volgens het voorstel gedurende het eerste jaar na de geboorte recht op negen weken betaald ouderschapsverlof. Het betalingsniveau is vastgesteld op 50 procent van het dagloon tot maximaal 50 procent van het maximumdagloon. Het gaat om een uitkering door het UWV, waarvoor de aanvraag wordt gedaan door tussenkomst van de werkgever. De werkgever kan hiertoe een door UWV beschikbaar gesteld digitaal formulier indienen. De uitkering voor het betaald ouderschapsverlof dient achteraf, dus na de opname, te worden aangevraagd. Het resterende ouderschapsverlof (17 weken) kan nog steeds worden opgenomen tot de achtste verjaardag van het kind, maar blijft onbetaald. Een amendement om de mogelijkheid het ouderschapsverlof op te nemen te verlengen tot de achttiende verjaardag van het kind heeft het niet gehaald. Het wetsvoorstel treedt op 2 augustus 2022 in werking.

❖ Arbeidsmarktonderzoek FLOW vindt dit jaar weer plaats

In opdracht van Aedes en de vakbonden voert FLOW dit jaar weer een arbeidsmarktonderzoek uit. Op 31 mei heeft jouw corporatie een e-mail ontvangen met de uitnodiging om deel te nemen aan dit onderzoek. Ook medewerkers kunnen deelnemen aan het onderzoek. Dit kan door jouw werknemers de link naar de vragenlijst voor medewerkers te sturen die op 7 juni is gemaild. Wij hopen natuurlijk dat corporaties en medewerkers massaal gehoor geven aan de uitnodiging.. Zodat we met een grote respons een goed beeld kunnen krijgen van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de branche zowel kwantitatief als kwalitatief.



Meer aandacht voor duurzame inzetbaarheid

Dit jaar is er in het arbeidsmarktonderzoek meer aandacht voor Duurzame Inzetbaarheid in de vragenlijst. Ook is er aandacht voor de effecten van Covid-19 op onze manier van werken. En er zijn ook een aantal interviews en werksessies om de uitkomsten te kunnen inkleuren en oplossingen en tools aan te kunnen reiken om ervaren/voorzien knelpunten aan te pakken. Daarnaast hebben we ons best gedaan om de vragenlast te verminderen. Het eindrapport wordt in oktober 2021 verwacht.

What's in it for me?

Een deelnemende corporatie ontvangt van FLOW een benchmark op de belangrijkste onderwerpen en thema's. Daarnaast is er de mogelijkheid om door FLOW aanvullende vergelijkingen te laten maken.

Maar het is ook mogelijk om zelf diepere analyses en vergelijkingen te maken! Door toestemming aan FLOW te geven om data te delen met Aedes voor het Aedes-Datacentrum (aan te vinken in de vragenlijst). Wij nemen deze data (geanonimiseerd) op in onze benchmarktool. Daar kun je zelf op onderwerp en thema vergelijkingen maken op geaggregeerd niveau met collega-corporaties op regionaal of landelijk niveau of naar grootte klasse. Ook hier geldt dat hoe meer data wij in het Aedes-Datacentrum kunnen opnemen, hoe betrouwbaarder de informatie is.

❖ SER-advies hervorming arbeidsmarkt

Werkgevers- en werknemersorganisaties zijn tot een akkoord gekomen over de toekomst van de Nederlandse arbeidsmarkt. De Sociaal-Economische Raad (SER) heeft voor het kabinet een ontwerpadvies uitgebracht over het sociaal-economische beleid voor de komende vier jaar. Een belangrijk onderdeel van het advies is hervorming van de arbeidsmarkt en dan met name om misbruik van flexwerk tegen te gaan. Hoewel het advies de arbeidsrechtelijke regels nog niet wijzigt, zou dit akkoord een belangrijke basis kunnen vormen voor de hervormingen van het Nederlandse arbeidsrecht. Het is echter aan de wetgever om te besluiten welke adviezen daadwerkelijk worden overgenomen. Lees [hier](#) de belangrijkste punten uit het advies.

❖ Terugkijken FLOW webinars Corporatie van de toekomst

Ruim 2.000 corporatiemedewerkers volgden afgelopen maand een of meerdere webinars georganiseerd door FLOW. Per vakgebied werden mogelijke veranderingen in het werk besproken, voorbeelden uit de praktijk gedeeld en relevante leersuggesties gegeven. Heb je de webinars gemist of kon je ze op dat moment niet volgen? Geen probleem: bekijk ze [hier](#) terug en download de presentaties



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](#).

Actualiteiten Werkgeverszaken

Maart 2021 – onderhandelingsresultaat CAO Woondiensten 2021



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. Deze keer gaat dit Actualiteiten-overzicht helemaal over de nieuwe CAO Woondiensten 2021.

❖ Toelichting op onderhandelingsresultaat CAO Woondiensten 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"> 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. De bereikbaarheidsdienstvergoeding in de CAO Woondiensten wordt verhoogd met 2,25 procent per 1 juli 2021. |



| | | |
|-----------------------|---|--|
| | | |
| <p>April 2021</p> | <p>Eenmalige uitkering van 550 euro bruto</p> | <p>Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De eenmalige uitkering is bruto en wordt uitbetaald bij de salarisuitbetaling in april 2021 mits de achterbannen van CAO-partijen het resultaat hebben goedgekeurd. • De werknemer moet op 1 april 2021 in dienst zijn. • Werknemers die volgens hun arbeidsovereenkomst op 1 april 2021 minder dan 36 uur per week werken, ontvangen de eenmalige uitkering naar rato. • 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. <p>Voorbeelden</p> <ul style="list-style-type: none"> • <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> • <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> • <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> • <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> • <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> • <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> |



| | | |
|--|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none">• <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>• <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> |
|--|--|--|

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-afspraken 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.

| Artikel | Gevolgen |
|--|--|
| 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. |



| | |
|--|---|
| <p>Artikel 8.7 CAO Woondiensten (kortdurend zorgverlof)</p> | <p>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).</p> |
| <p>Artikel 8.8 CAO Woondiensten (ouderschapsverlof) & artikel 8.9 CAO Woondiensten (kraamverlof)</p> | <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> |
| <p>Pensioen</p> | <p>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.</p> |

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.



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](#).

Actualiteiten Werkgeverszaken

December 2020



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.

❖ Vroegtijdig einde derde CAO-onderhandelingsronde

Op donderdag 3 december 2020 was de derde onderhandelingsronde voor een nieuwe CAO Woondiensten. De vakbonden zijn naar aanleiding van het loonbod van de werkgevers van tafel gelopen. De werkgevers betreuren dit en hadden graag doorgepraat.

Loonbod werkgevers

De werkgevers stelden een structurele loonsverhoging voor van 1,8 procent. Verder stelden de werkgevers voor om 5 mei eens in de vijf jaar een betaalde verlofdag te maken. Ten slotte ontvangen medewerkers in 2021 in het voorstel van de werkgevers een thuiswerkvergoeding van twee euro per dag.

Vanuit vakbondszijde heerst er onbegrip over dit voorstel. Om die reden hebben de vakbonden, zonder op 3 december een tegenbod te doen, het overleg onderbroken. De inzet van werkgevers blijft om dit jaar tot afspraken te komen over loonontwikkeling én andere belangrijke CAO-onderdelen als duurzame inzetbaarheid en Het Nieuwe Werken.

Teleurstelling

De werkgevers vinden het teleurstellend dat de vakbonden het overleg hebben afgebroken. Temeer omdat werkgevers denken dat ze in deze tijd een reëel bod hebben neergelegd, dat overigens nog geen eindbod was. Ook denken werkgevers dat partijen elkaar op een aantal andere thema's dicht kunnen naderen. Bijvoorbeeld als het gaat om duurzame inzetbaarheid, rouwverlof en een inclusieve CAO. Jammer genoeg hebben de werkgevers niet de mogelijkheid gekregen om dat nader met elkaar te verkennen.

Vervolg

De vakbonden gaan hun achterban raadplegen over hoe nu verder. Er is afgesproken dat de partijen elkaar weer ontmoeten op 16 december. Zij praten dan weer verder onder andere over de loonontwikkeling in de sector.

Via [Aedes.nl](https://www.aedes.nl), [dossier Arbeidsvoorwaarden](#) blijf je op de hoogte van het onderhandelingsproces.

❖ **Wat doe jij morgen? Kom naar de vervolgsessies Innovatielab #2**

Wat doe jij morgen en hoe werk jij in 2025? In vervolg op het Innovatielab #2 organiseren we in 2020 en 2021 verschillende #hoe dan sessies. Laat je verder inspireren, neem het heft in eigen handen en ga aan de slag met de veranderingen in je werk. #WatDoeJijMorgen? Deze sessies zijn voor bestuurders, leidinggevend en P&O'ers. Heb je affiniteit met de thema's en werk je in een andere functie, meld je dan vooral toch aan. In december staan er nog twee leuke sessies op het programma over digitalisering als oplossing voor eenzaamheid en hoe je leiding geeft aan personeel in deze bijzondere tijd. In 2021 staan er ook verschillende #hoe dan sessies op het programma.

Benieuwd? Meld je [hier](#) aan.



❖ **Bouwstenen thuis werkbeleid**

Door het coronavirus werken we dit jaar voor langere periodes vanuit huis, als dat kan. Bij veel woningcorporaties bestaat de behoefte om daarover beleidsafspraken te maken in hun organisatie, ook voor de periode na corona. Dat blijkt uit de vele vragen die we als team werkgeverszaken daarover op het moment krijgen. Daarom is er nu een notitie beschikbaar met bouwstenen voor de ontwikkeling van een thuiswerkbeleid voor woningcorporaties. Er is ook een model thuiswerkovereenkomst en een plan van aanpak 'Thuiswerkplek' beschikbaar.

❖ **Update protocol Samen Veilig Doorwerken**

Het protocol *Samen Veilig Doorwerken* heeft onlangs een update gekregen. In de laatste versie zijn de regels rond het gebruik van mondkapjes uitgebreid.

Het protocol *Samen Veilig Doorwerken* is door een aantal partijen in de bouw- en technieksector vastgesteld. Het is een handreiking voor werkgevers en werknemers hoe op een veilige manier doorgewerkt kan worden, binnen en buiten huis. Ook Aedes ondertekende. Het protocol sluit aan bij het uitgangspunt voor woningcorporaties: laat bouw- en onderhoudsactiviteiten zo veel mogelijk doorgaan, maar alleen als de gezondheid van werknemers en bewoners gegarandeerd is.

Uitbreiding mondkapjesplicht

Het protocol heeft verschillende keren een update gekregen. In laatste versie (28 oktober 2020) zijn de regels voor het gebruik van mondkapjes uitgebreid. Behalve bij bedrijfsmatig vervoer met meer dan twee personen, moeten werknemers ook in de volgende situaties een mondkapje of face shield dragen:

- verplaatsingen in publieke binnenruimtes;
- werkzaamheden in publieke binnenruimtes waarbij het werkgebied niet afgezet kan worden;
- bij het werken bij particulieren achter de voordeur bij het eerste persoonlijke contact met de klant (beheerder of bewoner) en bij andere (nauwe) contactmomenten (waarbij 1,5 meter afstand houden niet mogelijk is).

Handreiking 1,5 meter samenleving

Naar aanleiding van het gewijzigde protocol is ook de handreiking 1,5 meter samenleving aangepast. Deze handreiking ontwikkelde Aedes samen met FNV Bouwen & Wonen en CNV Vakmensen en is specifiek gericht op de corporatiesector. De maatregelen in deze handreiking zijn onderverdeeld in maatregelen op kantoor, in bouw- en onderhoud en in de wijk. De laatste versie kunt u [hier](#) downloaden.



❖ **Loopbaanontwikkelingsbudget en arbeidsduurvermindering**

Onlangs heeft de Commissie CAO-zaken een uitspraak gedaan over de hoogte van het individueel loopbaanontwikkelingsbudget. Wat gebeurt daarmee als een werknemer minder gaat werken? De Commissie CAO-zaken oordeelt dat opgebouwd budget door de werkgever naar beneden mag worden bijgesteld als het opgebouwde budget na arbeidsduurvermindering boven het nieuwe (lagere) maximum ligt.

Hieronder een voorbeeld ter verduidelijking:

*Werknemer X werkt 36 uur per week en heeft een opgebouwd budget van 4.500 euro. Per 1 januari 2021 gaat de werknemer 18 uur per week werken. Met ingang van deze datum is het nieuwe maximum voor deze werknemer 2.250 euro geworden (4.500 euro / 36 uur * 18 uur).*

Aangezien de hoogte van het budget van werknemer X (4.500 euro) per 1 januari 2021 hoger ligt dan het toegestane nieuwe (lagere) maximum (2.250 euro) mag de werkgever het budget per 1 januari 2021 aanpassen naar 2.250 euro.

Lees ook de [volledige uitspraak van de Commissie CAO-zaken](#).

Rekentool Loopbaanontwikkelingsbudget

Aedes heeft een rekentool ontwikkeld om het individuele loopbaanontwikkelingsbudget van werknemers te berekenen. Deze tool rekent automatisch uit wat de hoogte is van het budget (ook na arbeidsduurvermindering). De laatste versie kan [hier](#) worden gedownload.

❖ **Aanvullend geboorteverlof en pensioen**

Vanaf 1 juli 2020 kunt een partner bij de geboorte van zijn kind aanvullend geboorteverlof opnemen. Tijdens dit geboorteverlof van maximaal 5 weken ontvangt hij een uitkering van het UWV. Dit gaat meestal via de werkgever. Hoe zit het met de pensioenopbouw tijdens dit aanvullend geboorteverlof?

Onbetaald verlof

Het aanvullend geboorteverlof is een vorm van onbetaald verlof. U krijgt namelijk geen salaris doorbetaald van uw werkgever, maar een uitkering van het UWV. Volgens het reglement van SPW is het uitgangspunt dat de pensioenopbouw blijft plaatsvinden tijdens het aanvullend geboorteverlof. Werkgever en werknemer moeten over de periode van onbetaald verlof afspraken maken over wie de premie betaald gedurende die termijn.

Er is geen verplichting voor de werkgever om tijdens het onbetaald verlof zijn premiedeel door te betalen. Als de werkgever zijn premie niet wilt doorbetalen en de werknemer toch het volledige pensioen wil blijven voortzetten dan moet hij de premie van zowel de werkgever als van zichzelf doorbetalen. Als het betalen van de premie tot bezwaren leidt, dan kan de werkgever of de werknemer een verzoek indienen om de pensioenopbouw tijdelijk te onderbreken. Let er dan op dat dit verzoek vóór aanvang van het aanvullend geboorteverlof moet zijn ingediend.



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](#).



Werkgeverszaken 'Prinsjesdag 2020'

September 2020

Dinsdag 15 september 2020 heeft het kabinet haar plannen bekendgemaakt voor het komende jaar. Op het gebied van Werkgeverszaken zijn er geen verrassingen. Desondanks brengt het team Werkgeverszaken in deze speciale editie van de 'Actualiteiten Werkgeverszaken' de belangrijkste gevolgen voor u in kaart.

❖ **Groei van lonen neemt sterk af in 2021**

Het Centraal Planbureau verwacht dat de loongroei afzwakt door de gevolgen van de coronacrisis.

Onderhandelingen CAO Woondiensten

In september zijn er verschillende ledenraadplegingen voor directeur-bestuurders om gezamenlijk de (concept) werkgeversinzet te bespreken. Begin oktober bepaalt het Aedes-bestuur de definitieve inzet en het mandaat voor de onderhandelingen. De onderhandelingen voor een nieuwe CAO Woondiensten starten 16 oktober 2020.

❖ **Nieuw pensioenstelsel**

Op Prinsjesdag 2020 zijn geen nieuwe voorstellen gedaan voor het pensioenstelsel op basis van het eerder gesloten pensioenakkoord. In 2021 wordt naar alle waarschijnlijkheid een wetsvoorstel ingediend dat pensioenen persoonlijker en transparanter moet maken. Uiterlijk in 2026 komt er een moderner, persoonlijker stelsel. Organisaties zullen daar ook komend jaar alvast mee aan de slag moeten. Werkgevers zijn wettelijk verplicht om voor deze overstap een transitieplan op te stellen. Ook ons pensioenfonds SPW is gestart met de voorbereidingen (voor zover mogelijk) van de uitwerking van het pensioenakkoord.

❖ **Verruiming vrijstelling scholingskosten**

Werkgevers kunnen scholingskosten van medewerkers onbelast vergoeden als het gaat om:

- vergoedingen of verstrekkingen voor een opleiding die een werknemer volgt in het kader van zijn *bestaande* dienstbetrekking.
- vergoedingen of verstrekkingen voor het volgen van een studie of opleiding met het oog op een *toekomstige* dienstbetrekking of beroep of toekomstig ondernemerschap (toekomstig beroep).

De functie-gebonden scholing uit onze CAO Woondiensten en het individueel loopbaanbudget vallen onder deze gerichte vrijstelling voor studiekosten.

Het kabinet stelt nu voor om de gerichte vrijstelling voor scholing ook te laten gelden bij vergoedingen en verstrekkingen voor scholing die voortvloeien uit vroegere arbeid. Hierdoor kunnen werkgevers vanaf 2021 deze fiscale vrijstelling ook gebruiken voor ex-werknemers van wie afscheid is of wordt genomen. Denk aan vergoedingen voor scholingskosten als onderdeel van een sociaal plan en/of beëindigingsovereenkomst.



❖ **Een leven lang ontwikkelen**

Het kabinet blijft inzetten op een Leven Lang Ontwikkelen. Ontwikkeling tijdens de loopbaan is van groot belang om ervoor te zorgen dat mensen inzetbaar blijven op een veranderende arbeidsmarkt. De coronacrisis onderstreept dat belang. Door te blijven ontwikkelen in werk en zo nodig bij- of om te scholen blijven vaardigheden up-to-date en kan werkloosheid wellicht worden voorkomen. Het kabinet streeft er naar dat het vanzelfsprekend is om continue te blijven investeren in de ontwikkeling van mensen tijdens hun hele loopbaan.

Dit wil zij gaan doen door onder andere de STAP-regeling (Stimulans arbeidsmarktpositie) in te voeren en budget ter beschikking te stellen voor initiatieven gericht op scholing en ontwikkeling van werknemers in het mkb.

STAP-regeling

Het kabinet werkt door aan de invoering van de STAP-regeling (Stimulans arbeidsmarktpositie). De regeling vervangt de huidige fiscale aftrek voor scholing (zie vorig artikel). Individuen kunnen het STAP-budget inzetten voor scholing gericht op hun eigen ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. In 2021 starten UWV en DUO met de voorbereidingen voor de uitvoering van het STAP-budget. Het kabinet verwacht dat het STAP budget per 1 januari 2022 beschikbaar is.

Stimuleringsregeling Leren en ontwikkelen (SLIM)

Daarnaast stelt het kabinet in 2021 opnieuw circa 50 miljoen euro beschikbaar vanuit de Stimuleringsregeling Leren en ontwikkelen (SLIM). Met deze regeling wil het kabinet initiatieven gericht op scholing en ontwikkeling van werknemers in het mkb stimuleren.

Aedes hecht net als het kabinet ook veel waarde aan een Leven Lang Ontwikkelen. CAO-partijen hebben ook in de CAO Woondiensten opgenomen dat een medewerker permanent werkt aan zijn ontwikkeling (artikel 10.1.4 CAO Woondiensten).

❖ **Blijvende aandacht voor toekomstbestendig maken arbeidsmarkt**

De afgelopen regeerperiode heeft het kabinet belangrijke stappen gezet om de werking van de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid te verbeteren. Met de inwerkingtreding van de Wet Arbeidsmarkt in Balans op 1 januari 2020 is het aantrekkelijker geworden voor werkgevers om vaste contracten aan te bieden. Het kabinet heeft aangegeven dat ook de komende jaren aandacht nodig is voor het toekomstbestendig maken van de arbeidsmarkt.

Met deze belofte komt het kabinet na het advies van de commissie-Borstlap. In 2019 is deze commissie gevraagd om aanbevelingen te doen om een toekomstbestendige arbeidsmarkt dichterbij te brengen. De commissie vindt dat in het huidige stelsel duurzame arbeidsrelaties te veel ontmoedigd worden, externe flexibiliteit te veel gestimuleerd wordt en het stelsel van contractvormen onoverzichtelijk en moeilijk te handhaven is. Er zullen meer maatregelen nodig zijn om de arbeidsmarkt toekomstbestendig te maken. De toekomst zal uitwijzen of de arbeidsmarkt structureel hervormd wordt.



Verskil vast en flex

In de CAO Woondiensten zijn al (grote) stappen op dit vlak gezet. Zo krijgt een medewerker met een contract voor bepaalde tijd na afloop in beginsel een contract voor onbepaalde tijd (artikel 2.1.3 CAO Woondiensten) en flexibele arbeidskrachten na een jaar een contract bij de corporatie aangeboden (artikel 2.1.4 CAO Woondiensten). In beide gevallen geldt dat de arbeid structureel moet zijn en de medewerker geschikt moet zijn.

❖ **Gezond en veilig werken**

Werk mag volgens het kabinet niet leiden tot gezondheidsschade. Goede arbeidsomstandigheden zijn daarbij essentieel. Het kabinet werkt daarom aan een Arbovisie 2040, waarvan momenteel de beleidsvoorbereiding in samenwerking met het veld in volle gang is. Ook wordt in 2021 gewerkt aan de maatschappelijke beweging aanpak burn-out, waarbij ook hernieuwde aandacht is voor thuiswerken en de consequenties daarvan voor de vitaliteit en het welbevinden van werkenden .

Op zoek naar meer informatie en instrumenten over gezond en veilig werken? Kijk op de [webportal Arbo van scholingsfonds FLOW](#).

❖ **Uitbreiding ouderschapsverlof**

Het kabinet kiest voor de invoering van negen weken betaald ouderschapsverlof voor beide ouders. Na uitbreiding van het verlof voor partners naar vijf dagen direct na de geboorte op 1 januari 2019, en vijf weken in het eerste half jaar vanaf 1 juli 2020 (middels de Wet Invoering Extra Geboorteverlof), neemt het kabinet een derde stap. Het kabinet voert negen weken deels betaald ouderschapsverlof in. Het doel van deze uitbreiding is om beide partners de kans te geven om tijd met hun kind door te brengen in het eerste jaar na de geboorte. Daarnaast kan het verlof zorgen voor een gelijkere verdeling van werk- en zorgtaken tussen ouders. In deze negen weken hebben ouders recht op een UWV-uitkering van 50 procent van hun dagloon, tot 50 procent van het maximum dagloon. De maatregel zal per augustus 2022 ingaan.

❖ **Tijdelijke verruiming vrije ruimte Werkkostenregeling (WKR) krijgt wettelijke grondslag**

Onder de Werkkostenregeling kan een werkgever een percentage van het totale fiscale loon van de organisatie besteden aan onbelaste vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen aan werknemers. In het Belastingplan 2021 krijgt de tijdelijke verruiming van de vrije ruimte voor het jaar 2020 een wettelijke grondslag.

Werkgevers mogen vanwege de coronacrisis maximaal 1,7 procent van de fiscale loonsom tot 400.000 euro (de vrije ruimte) onbelast besteden aan de werkkostenregeling. Voor zover de fiscale loonsom meer bedraagt dan 400.000 euro, bedraagt de vrije ruimte 1,2 procent. Bij een overschrijding van de vrije ruimte is de werkgever over het bedrag van de overschrijding 80 procent eindheffing verschuldigd. In verband met de coronacrisis heeft het kabinet het percentage van 1,7 procent tijdelijk verhoogd naar 3 procent. Dit wordt vastgelegd in het Belastingplan.

In het Belastingplan 2021 stelt het kabinet tegelijkertijd voor om het percentage van 1,2 procent – het percentage dat geldt voor het restant van de fiscale loonsom vanaf 400.000 euro – per 1 januari 2021 te verlagen naar 1,18 procent. Deze verlaging is geen tijdelijke maatregel. Vooral grote organisaties ondervinden hiervan nadeel.



❖ **Wetsvoorstel gelijke kansen bij werving en selectie.**

Dit najaar zal het wetsvoorstel gelijke kansen bij werving en selectie worden ingediend bij de Tweede Kamer. De kern van het wetsvoorstel is dat indien een bedrijf zich niet aantoonbaar inzet voor gelijke kansen, dit bedrijf te maken kan krijgen met de Inspectie SZW. Kleine werkgevers met minder dan 10 werknemers moeten hun werkwijze mondeling toelichten, grotere werkgevers dienen hun beleid op schrift te zetten. De Inspectie SZW kan echter alsnog om een schriftelijke werkwijze vragen. Werkgevers die tekort blijven schieten, lopen het risico op een boete van maximaal 4.500 euro. De inspectie maakt deze boete openbaar.

❖ **Risico-inventarisatie en-evaluatie (RI&E)**

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is bezig met een vierjarig project om de naleving te stimuleren van de wettelijke verplichting van de risico-inventarisatie en – evaluatie (RI&E). In 2021 gaat het ministerie door met dit project.

❖ **Alcohol-, Drugs-en Medicijntesten (ADM) mogelijk maken**

Het ministerie van SZW werkt aan wetgeving om het voor bedrijven mogelijk te maken alcohol-, drugs-en medicijntesten te laten uitvoeren als sluitstuk van een op bedrijfsniveau te voeren alcohol-, drugs-en medicijnenbeleid.

❖ **Werkgeverspremie Algemeen Werkloosheidsfonds (AWF) daalt**

Het AWF financiert de WW-uitkeringen van werkgevers. Er zijn twee premietarieven in het AWF: een laag tarief voor vaste dienstverbanden en een hoog tarief voor flexibele dienstverbanden. Het lage tarief daalt van 2,94 procent naar 2,70 procent en het hoge tarief zakt van 7,94 procent naar 7,70 procent.

❖ **Werkgeversheffing Zorgverzekeringswet (ZVW) stijgt**

In Nederland draagt zowel de werkgever als de werknemer bij aan het zorgverzekeringsstelsel. De werkgeverspremie stijgt per 1 januari 2021 naar 7 procent (is op dit moment 6,7 procent). Ook de werknemersbijdrage stijgt per 2021 (van 5,45 procent naar 5,75 procent van het brutoloon).

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: <https://communities.nl> en daar inloggen met je mailadres en wachtwoord.



Actualiteiten Werkgeverszaken

Juni 2020

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.

❖ Werken in de corporatie van de toekomst

Samen met meer dan 1.000 corporatiemedewerkers, leidinggevenden en bestuurders hebben we gewerkt aan een toekomstbeeld van het werk bij corporaties op weg naar 2025. Hiermee willen we een brede discussie in de sector op gang brengen. We presenteren met trots het volledige onderzoeksrapport en geven aan hoe jij kunt helpen om een sectorbrede discussie op gang te brengen over de toekomst van ons werk.

Waar gaan we naartoe als sector?

We staan voor een omvangrijke transitie. Uitdagend, spannend en noodzakelijk. Veel corporaties en medewerkers zijn al in meer of mindere mate bezig met de toekomst en ondernemen acties om zich daarop voor te bereiden. Maar nog niet iedereen is bezig met de vraag: wat doe jij morgen? Daar kun jij verandering in brengen. We reiken je het toekomstbeeld van een grote groep corporatieprofessionals aan.

Negen vakgebieden

We hebben voor negen vakgebieden compact en overzichtelijk in beeld gebracht hoe het werk zich de komende jaren verder gaat ontwikkelen. Dit geeft medewerkers een doel waarop ze zich kunnen voorbereiden. Het gaat om: 1) [woningbeheer en onderhoud](#); 2) [wijk- en gebiedsbeheer](#); 3) [sociaal beheer en leefbaarheid](#); 4) [vastgoed en projectontwikkeling](#); 5) [financiën](#); 6) [verhuur, verkoop en bemiddeling](#); 7) [staf](#); 8) [bestuur en management](#) en 9) [ondersteuning, ICT, administratie en secretariaat](#).

Wat vragen we van jou?

Maak gebruik van het onderzoek om aan de slag te gaan met jouw corporatie van de toekomst. Deel het toekomstbeeld met je medewerkers en ga het gesprek hierover met ze aan. Zorg dat ze onderling van elkaar leren zodat ze zich optimaal voorbereiden op de toekomst. We hebben de volgende activiteiten en communicatiemiddelen ontwikkeld om jou en je collega's hierbij te inspireren:

- Lees het [onderzoeksrapport](#) en deel de belangrijkste onderzoeksresultaten met jouw collega's. Gebruik daarvoor bijgevoegde [PowerPointpresentatie](#) met de hoofdlijnen van het rapport.
- Verspreid de handzame [inspiratiegids](#) onder je collega's zodat ze kunnen lezen wat er binnen hun vakgebied gaat veranderen en hoe ze de eerste stap kunnen zetten op weg naar de toekomst.
- Deel de sectorvideo 'Wat doe jij morgen?' via je social mediakanalen waarin we de verandernoodzaak tastbaar maken en alle medewerkers in de corporatiesector oproepen om aan de slag te gaan met hun eigen toekomst. Bekijk [hier](#) de video.
- Attendeer je collega's op de FLOW-website [watdoejijmorgen.nl](#) met toekomstgerichte leeractiviteiten en de webinars die FLOW in juli 2020 per vakgebied organiseert.
- Bekijk de vijf videopodcasts waarin innovator Ergin Borova en techexpert Ben van der Burg in gesprek gaan over werken in de corporatie van de toekomst. Bekijk [hier](#) de videopodcasts.



Aan de slag

We willen een brede discussie in de corporatiesector op gang brengen, zodat we sneller van elkaar leren en ons optimaal kunnen voorbereiden op de toekomst. Wat is ons doel? Zou het niet mooi zijn als medewerkers zich meer verdiepen in wat de toekomst voor hun corporatie, maar vooral ook voor henzelf in petto heeft? Dat ze hierover in gesprek gaan met collega's en hun leidinggevende? Jij kunt hieraan vanuit jouw rol als P&O-er en mooie bijdrage leveren:

- Ga aan de slag met strategische personeelsplanning en vertaal de beelden uit het onderzoek naar je eigen corporatie en bepaal gezamenlijk de personele behoefte van de toekomst.
- Benut de materialen en tools om je collega's te informeren en te stimuleren werk te maken van hun eigen ontwikkeling.
- Kom op [13 oktober 2020 naar het Innovatielab #2](#) Wat doe jij morgen?: de plek waar we inspireren, leren en vernieuwen. Hét landelijk event voor corporatiemedewerkers met een prikkelend programma vol positieve energie en verwondering. Aanmelden kan via onderstaande groene aanmeldknop.

Alle informatie is te vinden op: www.aedes.nl/werkenindecorporatievandetoekomst

❖ **Doorstart werkgroep promotiemateriaal**

In mei hebben we samen met een groep enthousiaste P&O'ers en communicatieprofessionals in een online bijeenkomst gesproken over de doorstart van de Aedes-werkgroep Promotiemateriaal voor de sector. Corporaties gaven eerder in een peiling aan dat ze behoefte hebben aan promotiemateriaal om nieuw personeel te werven en potentiële werknemers te laten zien wat bepaalde corporatiefuncties concreet inhouden.

Welke middelen gaan we ontwikkelen? Een algemene wervingsvideo om potentiële medewerkers te prikkelen en ze uit te dagen om bij een corporatie te gaan werken. Corporaties kunnen van deze video zelf een eigen versie op maat maken. Daarnaast zorgen we voor een script of stappenplan met richtlijnen zodat de corporatievideo's dezelfde look en feel hebben en Aedes ze voor de hele branche kan inzetten. Hiervoor faciliteren we corporaties met een videotraining. Een aantal sectorcollega's heeft aangegeven actief mee te willen werken in de werkgroep, de rest betrekken we als klankbord. Plan is om binnenkort als werkgroep bij elkaar te komen voor een vervolgoverleg zodat we in de zomer een campagneplan kunnen gaan opstellen en bureaus kunnen gaan selecteren.

❖ **P&O Netwerkdag 'Too sexy for pensioen'**

Het Pensioen. Het is niet het meest sexy onderwerp in ons werk. En toch hebben we er regelmatig mee van doen: dus laten we het pensioen sexy maken! Zeker nu onze branche te maken krijgt met een aanzienlijke uitstroom van onze oudere medewerkers. Daarom goed om er meer aandacht aan te besteden. Misschien heb je een oudere collega – een paar jaar voor zijn of haar pensioen – die met zijn/haar ziel onder de arm loopt, omdat het niet meer lukt: hoe maak je dit bespreekbaar? Welke regelingen zijn er om deze groep medewerkers toch duurzaam te laten doorwerken tot hun pensioenleeftijd? Welke tools van pensioenfondsen SPW kunnen ons daarbij helpen? Maar ook: hoe zorg je voor een effectieve kennisborging van sleutelposities binnen jouw corporatie? Rondom deze vragen hebben we een mooi programma gebouwd. [Meld](#) je snel aan! De eerste 100 deelnemers krijgen voorafgaand aan de netwerkdag het boek *Reis rond de wereld in je beste jaren* van keynote spreker Sjaak Zonneveld. De netwerkdag vindt in verband met corona digitaal plaats.



❖ **Opvraag salarisgegevens januari 2020 CAO-rekentool**

Op 26 mei 2020 hebben we je directeur-bestuurder via een Corporatiemail gevraagd om geanonimiseerde salarisgegevens aan te leveren om onze CAO-rekentool actueel te houden. Met deze salarisgegevens kunnen we in de rekentool het effect in kaart brengen van bepaalde CAO-afspraken op de personeelskosten in de branche. Zo kunnen we als branchevereniging jullie belangen goed blijven vertegenwoordigen. Hoe meer gegevens we hebben, hoe betrouwbaarder de berekeningen zijn die we kunnen maken. Graag ontvangen wij het toestemmingsformulier en de gegevensexport *uiterlijk dinsdag 30 juni 2020* retour via: CAO-rekentool@aedes.nl.

❖ **Onderzoek Handboek functie-indeling Woondiensten**

De werkgroep die onderzoek gaat doen naar het Handboek Functie-indeling Woondiensten (Handboek) heeft een enquête uitgezet onder alle corporaties en hun ondernemingsraden. Dit heeft een mooie respons opgeleverd: 44 procent van de corporaties hebben de vragenlijst ingevuld en 42 procent van de ondernemingsraden. De uitkomsten van de enquête worden op korte termijn met een klankbordgroep besproken. Deze klankbordgroep bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Hierna formuleert de werkgroep aanbevelingen voor CAO-partijen. Deze partijen zullen dan tijdens de komende CAO-onderhandelingen samen bepalen of ze deze aanbevelingen al dan niet overnemen. Hieraan voorafgaand zal een ledenraadpleging plaatsvinden.

❖ **Uitkomsten arbeidsvoorwaardenscan**

Aedes heeft in de branche een arbeidsvoorwaardenscan uitgezet. In deze scan hebben we aan alle corporatiemedewerkers gevraagd hoe zij aankijken tegen hun huidige arbeidsvoorwaarden. Welke voorwaarden vinden zij het belangrijkste? Met welke voorwaarden zijn ze tevreden en met welke minder? Hun antwoorden geven Aedes inzicht in waar kansen liggen voor verbetering. Ruim 14 procent (3.620) corporatiemedewerkers hebben de scan ingevuld. Op dit moment worden de uitkomsten geanalyseerd en eind juni/begin juli zullen deze teruggekoppeld worden via Aedes.nl.

❖ **Aanvullend geboorteverlof vanaf 1 juli 2020**

Per 1 juli 2020 kunnen partners maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week) aanvullend geboorteverlof opnemen. Tijdens het verlof krijgt de partner geen salaris, maar een uitkering van het UWV. Partners hebben recht op aanvullend geboorteverlof als het kind op of ná 1 juli 2020 geboren wordt. Zij moeten het aanvullend geboorteverlof opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. En zij moeten eerst het kraamverlof van 1 week hebben opgenomen (artikel 8.9 CAO Woondiensten).

Werkgevers moeten voor hun werknemers bij het UWV een uitkering voor de verlofperiode aanvragen. Deze uitkering is maximaal 70 procent van hun dagloon (en maximaal 70 procent van het maximumdagloon). Werkgevers die (70 procent van) het loon tijdens het verlof doorbetalen kunnen de UWV-uitkering zelf houden.



❖ **Workshop CAO Woondiensten**

Ben je P&O'er of leidinggevende en nieuw in de branche? Of wil je je kennis van de CAO Woondiensten opfrissen? Kom dan naar de (interactieve) workshop CAO Woondiensten! Deze workshop geeft je inzicht in alle ins & outs. De workshop is digitaal en duurt ongeveer twee uur. Schrijf je [hier](#) in.

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](#).



Actualiteiten Werkgeverszaken

Maart 2020

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.

❖ **Werken in de corporatie van de toekomst**

Aedes heeft de laatste maanden in het land verschillende werksessies georganiseerd om met leden te praten over hoe het werk in 2025 eruit ziet. Meer dan 100 medewerkers deden mee. De sessies vonden plaats naar aanleiding van een enquête onder corporatiemedewerkers over welke ontwikkelingen zij op de woningcorporaties zien afkomen (ingevuld door bijna 1.000 medewerkers). Het onderzoek 'Werken in de corporatie van de toekomst', dat wordt uitgevoerd in samenwerking met onderzoeksbureau Dageraad Advies en FLOW, bevindt zich in de laatste fase. De onderzoeksresultaten verwachten we in mei 2020. Hierbij aansluitend maken we ook een sectorvideo 'Watdoeijijmorgen?'.

Innovatielab 2#

Wil je meepraten over het werk van de toekomst? Kom dan naar Innovatielab #2. Tijdens dit evenement sta jij als corporatiemedewerker centraal. Wat betekenen alle innovaties en veranderingen voor het werken bij corporaties in de toekomst? Wat verandert er in jouw werk? Welke kansen liggen er? Hoe blijf ik 'fit for the job'? Daar draait het om tijdens het Innovatielab #2 op maandag 18 mei 2020 bij het KNVB Trainingscentrum in Zeist. - Alle medewerkers zijn welkom: bestuurders, leidinggevend en medewerkers kunnen zich [aanmelden](#). We verwachten dat het een onvergetelijke dag wordt, boordevol innovatie en inspiratie, net als het eerste Innovatielab.

❖ **Arbeidsmarktcommunicatie: promotiemateriaal voor de sector**

Aedes gaat promotiemateriaal voor de sector ontwikkelen om corporaties te ondersteunen bij de werving van nieuw personeel. Met dat promotiemateriaal laten we potentiële medewerkers zien wat voor prachtig werk er te doen is bij een woningcorporatie. Hiermee komen we tegemoet aan de behoefte die er bij jullie is. We gaan een wervingsvideo maken om potentiële medewerkers te prikkelen en ze te enthousiasmeren om bij een corporatie te gaan werken. De video kunnen Aedes-leden gebruiken in hun eigen communicatie. Daarnaast krijgen corporaties de mogelijkheid om van deze algemene wervingsvideo een eigen versie te maken. Hiervoor maken we een vast script en bieden we een praktische videotraining 'Hoe maak ik een aantrekkelijke video over het werken bij mijn corporatie?' aan. Meerdere leden hebben zich via de P&O-community aangemeld voor de werkgroep promotiemateriaal. Het traject gaat binnenkort starten.

Naast deze wervingsvideo ontwikkelt Aedes dit voorjaar twee andere video's, die corporaties ook als promotiemateriaal kunnen inzetten:

1. Waar staan corporaties voor en wat doen ze? (onderdeel campagne beeldvorming)
2. Hoe ziet het werken bij corporaties er in de toekomst uit? (onderdeel project 'Werken in de corporatie van de toekomst')



❖ **Informatie over coronavirus**

Woningcorporaties met vragen over het coronavirus kunnen terecht bij de [Rijksoverheid](#) en het [Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu \(RIVM\)](#). Deze instanties hebben richtlijnen opgesteld voor (preventieve) maatregelen.

Daarnaast is een landelijk crisissnummer geopend voor alle vragen over het coronavirus: 0800-1351. Op rijksoverheid.nl staat verder specifieke informatie voor werkgevers en werknemers in [het dossier coronavirus COVID-19](#).

De adviezen van het RIVM zijn in de provincie Noord-Brabant strenger dan in de rest van Nederland. Woningcorporatie Alwel uit Roosendaal heeft [richtlijnen](#) opgesteld voor medewerkers over het coronavirus. Op Aedes.nl houden we een pagina bij met [actuele informatie over het coronavirus](#). Hier vind je alle links naar verdere informatie.

❖ **CAO Woondiensten algemeen verbindend verklaard**

Vanaf 31 januari 2020 is de CAO Woondiensten 2019-2020 algemeen verbindend verklaard. Dit besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is gepubliceerd in de Staatscourant. Dit betekent dat alle werkgevers in de corporatiebranche (dus ook niet-leden van Aedes) vanaf 31 januari 2020 de algemeen verbindend verklaarde CAO Woondiensten voor hun personeel in acht moeten nemen. Corporaties die lid zijn van Aedes deden dat al.

❖ **Onderzoek Handboek functie-indeling Woondiensten (Handboek)**

De werkgroep die onderzoek gaat doen naar het Handboek Functie-indeling Woondiensten (Handboek) heeft hun plan van aanpak vastgesteld. Via een enquête zullen alle corporaties bevroegd worden over hun ervaringen met het Handboek. De werkgroep zal hierbij een externe partij betrekken die ervoor zorgt dat de enquête op een methodisch verantwoorde wijze wordt uitgevoerd. Op basis van de onderzoeksresultaten vormt de werkgroep zich dan een beeld over het Handboek en formuleert aanbevelingen voor CAO-partijen. Deze partijen zullen dan (samen) bepalen of ze deze aanbevelingen al dan niet overnemen. Hierover zal ook een ledenraadpleging plaatsvinden. Mochten aanpassingen in het Handboek wenselijk zijn dan zullen die uitgevoerd moeten worden door de systeemhouder (De Leeuw Consult).

Hoe meer corporatie meedoen aan het enquête hoe beter. Via onder andere Aedes.nl en de P&O community zullen we aangekondigd wanneer de enquête beschikbaar is.



❖ **Wet Arbeidsmarkt in Balans vanaf 1 januari 2020 in werking**

De Wet Arbeidsmarkt in Balans is per 1 januari 2020 in werking getreden. Met deze wet wordt beoogd het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om mensen in vaste dienst te nemen.

De belangrijkste veranderingen zijn:

- Ontslag is nu ook mogelijk als er sprake is van een optelsom van omstandigheden, de zogenaamde cumulatiegrond. Vóór 1 januari 2020 moest de werkgever aan 1 van de 8 ontslaggronden volledig voldoen. De nieuwe (negende) ontslaggrond geeft de rechter de mogelijkheid omstandigheden te combineren. De werknemer kan een halve transitievergoeding extra krijgen (bovenop de transitievergoeding), wanneer de cumulatiegrond gebruikt wordt voor het ontslag.
- Werknemers hebben vanaf 1 januari 2020 vanaf hun eerste werkdag recht op een transitievergoeding (ontslagvergoeding), ook tijdens de proeftijd. De transitievergoeding is over de gehele duur van het dienstverband een derde maandsalaris per dienstjaar.
- Er komt een regeling voor kleine werkgevers om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering of ziekte. Dit wordt verder uitgewerkt in aanvullende regelgeving. Benieuwd naar de (mogelijke) contouren van de regeling? Klik [hier](#).
- De opeenvolging van tijdelijke contracten (de ketenbepaling) is verruimd. Nu is het wettelijk mogelijk om aansluitend drie contracten in drie jaar aan te gaan. Dit was twee jaar.
In de CAO Woondiensten wordt afgeweken van de wettelijke ketenregeling (artikel 2.1.3 CAO Woondiensten 2019-2020). Werknemers met een contract voor bepaalde tijd krijgen bij hun indiensttreding een intentieverklaring waarin staat dat de werknemer na afloop van zijn contract voor bepaalde tijd in principe een contract voor onbepaalde tijd krijgt aangeboden, bij gebleken geschiktheid en indien de functie een structureel karakter krijgt. Dit is alleen anders als een werknemer met een contract voor onbepaalde tijd ook in aanmerking wenst te komen voor deze functie en er sprake is van gelijke of betere geschiktheid.
 - *Voorbeeld: Piet is sinds 1 februari 2017 op projectbasis werkzaam bij corporatie X. Hij zit in zijn derde contract voor bepaalde tijd. Deze loopt tot 1 februari 2020. Corporatie X wenst zijn contract te verlengen tot 1 juli 2020. Eindigt deze automatisch?*
 - *Antwoord: nee. Op basis van de CAO kan Piet geen contract voor onbepaalde tijd vorderen. De werkzaamheden zijn namelijk niet structureel van karakter. Maar op basis van de nieuwe Wet Arbeidsmarkt in balans geldt dat bij het vierde contract dan wel overschrijding van de 3-jaar periode een contract voor onbepaalde tijd volgt, in casu per 1 februari 2020. Het vierde contract voor bepaalde tijd eindigt dus niet automatisch (de 3 jaar periode wordt overschreden en er zijn meer dan drie tijdelijke contracten aangeboden).*
 - *Tip: houd niet alleen rekening met de CAO-afspraken maar dus ook met de wettelijke ketenregeling!*
- De WW-premie is voor werkgevers voordeliger als ze een werknemer een vaste baan aanbieden in plaats van een tijdelijk contract. Nu is de hoogte van de WW-premie afhankelijk van de sector waar een bedrijf actief in is (zie artikel hieronder).



❖ **Lage WW-premie voor werknemers in vaste dienst**

Zoals je hierboven hebt kunnen lezen geldt sinds 1 januari 2020 de Wet Arbeidsmarkt in Balans. Werkgevers betalen vanaf die datum voor werknemers met een vast contract een lagere werkloosheidspremie (WW) dan voor werknemers met een tijdelijk contract. Maar dat geldt alleen voor die vaste contracten waar een ondertekende arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de loonadministratie aanwezig is. Werkgevers hebben nog tot 1 april 2020 om dat in orde te maken. Een voorbeeldcontract van werkgeversvereniging AWWN kan daarbij helpen.

Klik [hier](#) voor het hele artikel.

❖ **Compensatie transitievergoeding langdurige ziekte**

In de vorige nieuwsbrief heb je kunnen lezen dat de Hoge Raad op 8 november 2019 heeft [geoordeeld](#) dat de eis van 'goed werkgeverschap' (artikel 7:611 BW) met zich meebrengt, dat een werkgever een werknemer niet in een 'slapend dienstverband' mag houden, om de betaling van de transitievergoeding te ontlopen. Slapende dienstverbanden moeten dus, eventueel op verzoek van de werknemer, wordt beëindigd met uitbetaling van een transitievergoeding. Vanaf 1 april 2020 krijgen werkgevers compensatie voor transitievergoedingen die zijn betaald bij ontslag na twee jaar ziekte. De wetgever wil hiermee voorkomen dat werkgevers na twee jaar ziekte het dienstverband van de zieke medewerker niet beëindigen enkel en alleen om uitbetaling van de transitievergoeding te voorkomen.

De compensatieregeling verplicht werkgevers nog steeds tot het betalen van een transitievergoeding als zij een werknemer na twee jaar ziekte ontslaan. Daar staat tegenover dat een werkgever daarvoor dan compensatie kan aanvragen bij het UWV. De compensatie die werkgevers kunnen krijgen is een bedrag ter hoogte van de betaalde transitievergoeding. De vergoeding zal nooit hoger zijn dan het totale bedrag aan loon dat de werkgever tijdens de twee jaar ziekte aan een werknemer heeft moeten doorbetalen. Op welke manier de arbeidsovereenkomst is beëindigd is niet van belang. De regeling geldt dus in geval van opzegging via het UWV, ontbinding via de kantonrechter, het niet voortzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en bij beëindiging met wederzijds goedvinden.

Ingangsdatum

De nieuwe regeling gaat in op 1 april 2020. De compensatieregeling krijgt terugwerkende kracht tot en met 1 juli 2015. Transitievergoedingen die sinds die datum zijn betaald na langdurige ziekte, komen dus voor compensatie in aanmerking. De aanvraag voor een compensatie met terugwerkende kracht kan worden ingediend vanaf 1 april 2020 tot 1 oktober 2020. De aanvraag moet zijn ingediend zes maanden nadat de volledige (transitie)vergoeding is uitbetaald. Voor arbeidsovereenkomsten die voor 1 april 2020 (maar na 1 juli 2015) zijn beëindigd, geldt dat de compensatie uiterlijk 30 september 2020 moet zijn ingediend.

Aanvraag

Voor het aanvragen van compensatie van de transitievergoeding is een digitaal formulier beschikbaar. Dit formulier 'Aanvraag compensatie transitievergoeding' staat vanaf 1 april 2020 in het werkgeversportaal op uwv.nl.



❖ **Workshop CAO Woondiensten**

Ben je P&O'er of leidinggevende en nieuw in de branche? Of wil je je kennis van de CAO Woondiensten opfrissen? Kom dan naar de (interactieve) workshop CAO Woondiensten! Deze workshop geeft je inzicht in alle ins & outs. De workshop wordt in 2020 op vier verschillende plekken in het land gegeven en duurt ongeveer twee uur. Schrijf je [hier](#) in. Wees snel want vol is vol.

❖ **Verruiming Werkkostenregeling**

Sinds 1 januari 2020 kunnen werkgevers hogere onbelaste vergoedingen geven aan hun werknemers in de zogenaamde werkkostenregeling (WKR). Werkgevers kunnen deze ruimte gebruiken bijvoorbeeld voor een kerstpakket of een bedrijfsuitje.. Waar voorheen 1,2 procent van de totale loonsom onbelast mocht worden vergoed of verstrekt is dit nu 1,7% van de totale loonsom tot maximaal 400.000 euro. Voor het bedrag boven 400.000 euro blijft het percentage van 1,2 procent gelden.

Verklaring omtrent gedrag (VOG)

Daarnaast wordt de vergoeding die de werkgever aan de werknemer geeft voor het aanvragen van een verklaring omtrent gedrag (VOG) voortaan toegevoegd aan de lijst vrijstellingen. Deze vergoeding is dus belastingvrij.

Klik [hier](#) voor meer informatie.

❖ **Veel gestelde vraag: heeft een medewerker vrij op 5 mei?**

Bevrijdingsdag (5 mei) is geen feestdag in de zin van de CAO (artikel 7.7.1). De medewerker is dus niet betaald vrij (ook niet 1x in de vijf jaar). Wel kan een werknemer op 5 mei onbetaald verlof opnemen of verlof opnemen en deze uren in mindering brengen op zijn of haar vakantie-uren. Als de werknemer van onbetaald verlof gebruik wil maken, moet hij dat uiterlijk in januari van het betreffende kalenderjaar aan de werkgever kenbaar maken.

❖ **Site FLOW vernieuwd**

De website van FLOW is vernieuwd: flowweb.nl. Werkgevers vinden hier concrete handvatten zoals handreiking voor toezichthouders over duurzame inzetbaarheid, Kosten-baten tool, Maak werk van morgen kaart, Adviseurs Duurzame Inzetbaarheid en nog vele andere handige test & tools.

Voor corporatiemedewerkers is er nu Mijn FLOW, een digitale omgeving met je leer- en loopbaanactiviteiten handig op één plek. Denk daarbij aan de Loopbaanwijzer, persoonlijk ontwikkel- en opleidingsadvies en een overzicht van kansen zoals vacatures, stages, inspiratieplekken en tijdelijke opdrachten.

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](#).



Actualiteiten Werkgeverszaken

December 2019

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.

❖ **Denk mee over het werken in de corporatie van de toekomst**

Werk je bij een woningcorporatie? Doe dan mee met het Aedes-onderzoek *Werken in de corporatie van de toekomst*. De enquête in de eerste fase van het onderzoek is ingevuld door 63 bestuurders en 803 leidinggevenden en medewerkers. We nodigen je nu uit voor werksessies verspreid over het land. Daar willen we met je nagaan wat de verwachte toekomstige ontwikkelingen in verschillende vakgebieden zullen betekenen voor werk bij corporaties in 2025. Kom je naar een van de vervolgsessies? Meld je je via [deze](#) link aan voor een van de zes vervolgsessies:

- 11 december 2019 van 13:00 tot 16:00 uur bij Centrada in Lelystad (inlooplunch om 12:30 uur)
- 23 december 2019 van 10:00 tot 14:00 uur bij Mitros in Utrecht
- 7 januari 2020 van 10:00 tot 14:00 uur bij Delta Wonen in Zwolle
- 8 januari 2020 van 10:00 tot 14:00 uur bij Delta Wonen in Zwolle
- 21 januari 2020 van 10:00 tot 14:00 uur bij Woonvizier in Made
- 23 januari 2020 van 10:00 tot 14:00 uur bij Woonvizier in Made

❖ **Wet Arbeidsmarkt in Balans treedt 1 januari 2020 in werking**

De Wet Arbeidsmarkt in Balans treedt per 1 januari 2020 in werking. Met deze wet wil het kabinet het voor werkgevers aantrekkelijker maken om mensen in vaste dienst te nemen.

De belangrijkste maatregelen zijn:

- Ontslag wordt ook mogelijk als er sprake is van een optelsom van omstandigheden, de zogenaamde cumulatiegrond. Nu moet de werkgever aan 1 van de 8 ontslaggronden volledig voldoen. Deze nieuwe negende grond geeft de rechter de mogelijkheid omstandigheden te combineren. De werknemer kan een halve transitievergoeding extra krijgen (bovenop de transitievergoeding), wanneer de cumulatiegrond gebruikt wordt voor het ontslag.
- Werknemers krijgen vanaf de eerste dag recht op een transitievergoeding (ontslagvergoeding), ook tijdens de proeftijd. Voortaan is de transitievergoeding over de gehele duur van het dienstverband een derde maandsalaris per dienstjaar.
- De opbouw van de transitievergoeding wordt verlaagd bij lange dienstverbanden.
- Er komt een regeling voor kleine werkgevers om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering of ziekte. Dit wordt verder uitgewerkt in aanvullende regelgeving.



- De opeenvolging van tijdelijke contracten (de ketenbepaling) wordt verruimd. Nu is het wettelijk mogelijk om aansluitend drie contracten in twee jaar aan te gaan. Dit wordt drie jaar. In de CAO Woondiensten wordt positief afgeweken van de wettelijke ketenregeling (artikel 2.1.3 CAO Woondiensten 2019-2020). Werknemers met een contract voor bepaalde tijd krijgen bij hun indiensttreding een intentieverklaring waarin staat dat de werknemer na afloop van zijn contract voor bepaalde tijd in principe een contract voor onbepaalde tijd krijgt aangeboden, bij gebleken geschiktheid en indien de functie een structureel karakter krijgt. Dit is alleen anders als een werknemer met een contract voor onbepaalde tijd ook in aanmerking wenst te komen voor deze functie en er sprake is van gelijke of betere geschiktheid.
 - *Voorbeeld: Piet is sinds 1 februari 2017 op projectbasis werkzaam bij corporatie X. Hij zit in zijn derde contract voor bepaalde tijd. Deze loopt tot 1 februari 2020. Corporatie X wenst zijn contract te verlengen tot 1 juli 2020. Eindigt deze automatisch?*
 - *Antwoord: nee. Op basis van de CAO kan Piet geen contract voor onbepaalde tijd vorderen. De werkzaamheden zijn namelijk niet structureel van karakter. Maar op basis van de Wet Arbeidsmarkt in balans (gaat in per 1 januari 2020) geldt dat bij het vierde contract dan wel overschrijding van de 3-jaar periode een contract voor onbepaalde tijd volgt, in casu per 1 februari 2020. Het vierde contract voor bepaalde tijd eindigt dus niet automatisch (de 3 jaar periode wordt overschreden en er zijn meer dan drie tijdelijke contracten aangeboden).*
 - *Tip: houd niet alleen rekening met de CAO-afspraken maar dus ook met de wettelijke ketenregeling!*
- De WW-premie wordt voor werkgevers voordeliger als ze een werknemer een vaste baan aanbieden in plaats van een tijdelijk contract. Nu is de hoogte van de WW-premie afhankelijk van de sector waar een bedrijf actief in is.

❖ **Slapend dienstverband is in strijd met goed werkgeverschap**

De Hoge Raad heeft een einde gemaakt aan de onduidelijkheid rondom het slapend dienstverband. Op 8 november 2019 (ECLI:NL:HR:2019:1734) oordeelde de Hoge Raad, dat de eis van 'goed werkgeverschap' (artikel 7:611 BW) met zich meebrengt, dat een werkgever een werknemer niet in een 'slapend dienstverband' mag houden, om de betaling van de transitievergoeding te ontlopen.

Aanleiding voor de uitspraak

Sinds 1 juli 2015 zijn werkgevers verplicht om een transitievergoeding te betalen bij ontslag van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer. Voor die tijd was de werkgever niet verplicht om in die situatie ook maar enige ontslagvergoeding te betalen. Sommige werkgevers hielden hun langdurige arbeidsongeschikte werknemers 'slapend' in dienst, om betaling van de transitievergoeding te voorkomen. Dit was voor werknemers reden om een procedure te starten. De uitspraken van kantonrechters liepen echter uiteen. Nu heeft de Hoge Raad een uitspraak gedaan over deze kwestie.



Een werkgever mag het dienstverband met een langdurig arbeidsongeschikte werknemer niet 'slapend' houden. Hij kan dat wel proberen, maar als de werknemer aangeeft niet slapend in dienst te willen blijven (en de meeste werknemers zullen dat niet willen), dan moet de werkgever het 'slapende' dienstverband beëindigen. De werkgever moet dan de wettelijke transitievergoeding betalen. Een werkgever hoeft niet mee te werken aan een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, als hij gerechtvaardigde belangen heeft om de arbeidsongeschikte werknemer toch in dienst te houden. Bijvoorbeeld als er een reëel uitzicht is op re-integratie. Betaling van de transitievergoeding voorkomen, is volgens de Hoge Raad geen gerechtvaardigd belang. De werkgever kan bij het UWV immers compensatie vragen voor de betaalde transitievergoeding.

De berekening van de transitievergoeding van een langdurige arbeidsongeschikte werknemer moet gebaseerd worden op het 100 procent loon van de werknemer. De werkgever mag dus niet uitgaan van het laatstverdiende loon, dat bijvoorbeeld 70 procent of 90 procent was. Uit de uitspraak van de Hoge Raad blijkt – helaas – niet duidelijk op welk moment de transitievergoeding van een slapende werknemer berekend moet worden. De Hoge Raad lijkt twee varianten te noemen:

- De vergoeding moet berekend worden op het moment waarop de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk eindigt.
- De vergoeding moet berekend worden op het moment waarop de loondoorbetalingsverplichting voorbij is.

Vooralsnog adviseert Aedes om uit te gaan van variant 2. De rechtspraak moet hierover opnieuw uitsluitsel geven.

Vanaf 1 april 2020 kan de werkgever aan het UWV compensatie vragen voor de transitievergoeding die hij aan een langdurig arbeidsongeschikte werknemer heeft betaald. Maar let op: UWV compenseert maximaal het bedrag aan transitievergoeding dat de werkgever verschuldigd was op de dag na ommekomst van de verplichte loondoorbetalingsperiode.

❖ **Veel gestelde vragen versoering WW/WGA-uitkering**

We krijgen bij Aedes veel vragen binnen over de reparatie van de versoering van de Werkloosheidsuitkering (WW) en de loongerelateerde arbeidsongeschiktheidsuitkering (WGA). Is de aanvullingsregeling ook van toepassing op statutair-directeuren? Krijgt de medewerker een financiële compensatie van zijn werkgever voor de betaalde premie? In [dit](#) artikel lees je de antwoorden op deze vragen en meer.

❖ **Onderzoek Handboek functie-indeling Woondiensten (Handboek)**

De werkgroep die onderzoek gaat doen naar het Handboek Functie-indeling Woondiensten (Handboek) is samengesteld. Namens de vakbonden zullen Niko Manshanden van FNV en Peter van der Eijk van CNV Vakmensen plaatsnemen in de Werkgroep. Namens Aedes nemen John van Es van Atrive en Tom Eekelder van ThormAdvies zitting in de werkgroep. Gezamenlijk zullen de leden een onafhankelijk voorzitter aanwijzen. De oorsprong van het onderzoek naar het Handboek is een afspraak gemaakt door CAO-partijen in de laatste CAO-onderhandelingen.



De tekst uit het CAO-onderhandelingsresultaat luidt:

'Handboek functie-indeling Woondiensten

CAO-partijen voeren gedurende de looptijd van deze CAO een gezamenlijk objectief onderzoek uit naar het Handboek Functie-indeling Woondiensten. Kern van het onderzoek is de vraag of een onderhoudsslag (qua vorm, technisch systeem en inhoud) noodzakelijk is op basis van een inventarisatie van in de sector mogelijk ervaren problemen. CAO-partijen nemen na dit onderzoek, als onderdeel van de volgende onderhandelingen, een beslissing over het al dan niet aanpassen van het Handboek Functie-indeling Woondiensten. Ten behoeve van dit onderzoek wordt een gezamenlijke (paritaire) werkgroep van deskundigen ingesteld, waarbij voldoende inbreng vanuit de praktijk verzekerd is. Het onderzoek wordt gefinancierd uit het restant van de financiële middelen die in 2015 beschikbaar zijn gesteld ter bevordering van de mobiliteit van corporatiemedewerkers (CAO Woondiensten 2014-2016 bijlage 3 artikel 3).'

In maart 2020 zal de werkgroep aan CAO-partijen een terugkoppeling geven over de resultaten (tot dan toe) van het onderzoek.

❖ **Privacy en zieke werknemers**

Wat mag je als werkgever vragen aan een werknemer die zich ziek meldt? En wat beslist niet. Wat mag je vastleggen in zijn/haar personeelsdossier? En wat mag je over die werknemer vertellen aan zijn of haar collega's? Of dat beter aan hem/haar zelf overlaten? Wat is de rol van de arbodienst bij dossiervorming en verdere gegevensverwerking.

In reactie op de meest gestelde vragen, heeft de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) de informatie over wat je mag vastleggen over zieke werknemers uitgebreid. Bestaande Q&A's zijn aangepast, er zijn nieuwe Q&A's toegevoegd en de AP biedt een privacyvideo over wat je mag vastleggen over zieke werknemers. Deze informatie is te vinden op de campagnewebsite www.hulpbijprivacy.nl.

❖ **Diplomaregister**

Wilt u zeker weten welke diploma's uw (toekomstige) werknemer heeft behaald? Vraag om een digitaal uittrekstel uit het diplomaregister. Het diplomaregister is een online register waarin de meeste Nederlandse diploma's, die erkend zijn door het ministerie van OCW (onderwijs), zijn opgeslagen. De diplomahouder kan overigens zelf een (gratis) officieel bewijs downloaden van een behaald diploma en dit vervolgens aan u doorsturen. Op deze manier kunt u diplomagegevens makkelijk verifiëren. Ga naar het [diplomaregister](http://diplomaregister.nl).

❖ **Rechtspraak: stopzetten loondoorbetaling bij ziekte**

Een zieke werknemer heeft in beginsel maximaal 104 weken recht op loon. Maar in bepaalde gevallen kan hij dit recht op loon verspeelen. Dat is onder meer het geval als hij weigert passend werk te verrichten of niet meewerkt aan het opstellen van een plan van aanpak. In dergelijke situaties kan de werkgever de loonbetaling stopzetten. Daarbij is wel vereist dat hij de werknemer vooraf laat weten dat hij dit gaat doen. In deze aanzegging moet de werkgever duidelijk aangeven dat hij de loonbetaling stop zal zetten en waarom dit gebeurt.



De rechter (een vonnis van de Rechtbank Gelderland) heeft beslist in een casus waarbij het de vraag was of de werkgever het loon stop mocht zetten. Volgens de werkgever was dit het geval, omdat de werknemer zonder deugdelijke grond geen passende arbeid wilde verrichten. De rechter constateert dat de arbodienst heeft aangegeven dat de werknemer niet geschikt was voor eigen werk of ander passend werk. Kennelijk hebben werkgever en werknemer daarna afspraken gemaakt over een werkhervatting. Die afspraken zijn echter niet op papier gezet. Uit de mails tussen werkgever en werknemer blijkt dat het zou gaan om een hervatting in eigen werk. Dit was in strijd met het advies van de arbodienst. Het is ook niet duidelijk of de collega's op de hoogte zijn gebracht van de beperkingen van de werknemer en de afspraken die met hem zijn gemaakt over de werkhervatting. Onduidelijk is ook wat van de werknemer werd verwacht. Daarom staat volgens de rechter niet vast dat de werknemer zonder deugdelijk grond geen passende arbeid heeft verricht. De werkgever heeft dan ook ten onrechte de loonbetaling stopgezet.

Uit dit vonnis blijkt ook duidelijk dat, als er meerdere redenen zijn om de loonbetaling stop te zetten, de werkgever duidelijk moet aangeven op welke grond hij de loonbetaling stop wil zetten. Komt er later nog een andere weigeringsgrond bij, dan is het verstandig om deze ook apart te vermelden als reden om de loonbetaling stop te zetten. Zo kan de werkgever zijn risico beperken, als de eerste reden onverhoopt onvoldoende grond blijkt te zijn om de loonbetaling stop te zetten.

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](#).



Actualiteiten Werkgeverszaken 'Prinsjesdag 2019'

September 2019

Dinsdag 17 september 2019 heeft het kabinet haar plannen bekendgemaakt voor het komende jaar. Het team Werkgeverszaken brengt in deze speciale editie van de 'Actualiteiten Werkgeverszaken' de belangrijkste gevolgen voor u in kaart.

❖ **Balans vast en flexibel werk**

Het kabinet wil de toenemende onzekerheid op de arbeidsmarkt verminderen door een betere balans tussen vast en flexibel werk.

De commissie-Borstlap (commissie regulering van werk) is gevraagd om aanbevelingen te doen om een toekomstbestendige arbeidsmarkt dichterbij te brengen. Het advies over de toekomst van de arbeidsmarkt wordt eind 2019 verwacht.

De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) treedt vanaf 1 januari 2020 in werking. De belangrijkste maatregelen zijn:

- Mogelijkheid van drie aansluitende contracten in maximaal drie jaar in plaats van in twee jaar.
- De transitievergoeding voor langdurige arbeidsovereenkomsten gaat omlaag maar tegelijkertijd ontstaat er vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst recht op transitievergoeding. Daarnaast wordt per 1 april 2020 de Regeling compensatie transitievergoeding bij langdurige ziekte ingevoerd.
- Er komen regels om te voorkomen dat oproepkrachten permanent beschikbaar moeten zijn.
- Concurrentie op arbeidsvoorwaarden bij payrolling zal niet meer mogelijk zijn.
- De hoogte van de WW-premie wordt afhankelijk van de contractvorm.

❖ **Zelfstandigen**

Het kabinet introduceert vanaf 2021 een minimumtarief van 16 euro per uur voor zzp'ers. Uitgangspunt is dat wie voltijds werkt van die inkomsten moet kunnen leven. Er komt een verplichte verzekering tegen arbeidsongeschiktheid voor zelfstandigen. Sociale partners zullen deze in overleg met zzp-organisaties verder vorm geven.

Zzp'ers met een uurtarief boven de 75 euro worden geacht voldoende mogelijkheden te hebben om te sparen voor werkloosheid en pensioen en om zich te kunnen verzekeren. Zij kunnen daarom straks kiezen voor een zelfstandigenverklaring. Hiermee kunnen ze vooraf met hun opdrachtgever afspreken dat ze als zelfstandig ondernemer werken en gevrijwaard zijn van loonheffingen, pensioenverplichtingen en CAO-bepalingen.

Met een webmodule moeten opdrachtgevers en opdrachtnemers meer duidelijkheid krijgen over de aard van de arbeidsrelatie. De webmodule is beschikbaar in 2020.

❖ **Algemeen Werkloosheidsfonds (AWF)**

Het AWF financiert de WW-uitkeringen van werkgevers. De sectorfondsen worden per 1 januari 2020 afgeschaft. Er zijn vanaf die datum twee premietarieven in het AWF: een laag tarief voor vaste dienstverbanden en een hoog tarief voor flexibele dienstverbanden. Het lage tarief wordt voorlopig vastgesteld op 2,94 procent en het hoge tarief op 7,94 procent. De gemiddelde AWF-werkgeverspremie in 2020 bedraagt 4,19 procent. Afhankelijk van de hoogte van de sectorpremie in 2019 en de verhouding vast-flex kan de premie voor individuele werkgevers in 2020 nogal afwijken van dit gemiddelde. De definitieve vaststelling van de AWF-premie vindt plaats in oktober.



❖ **Pensioenakkoord**

Begin juni heeft het kabinet met de sociale partners het pensioenakkoord gesloten. Onderdeel van dit akkoord is onder andere een minder snelle stijging van de AOW-leeftijd. De AOW-maatregelen zijn vanaf 1 januari 2020 van kracht. Hieronder een tabel met de toekomstige AOW-leeftijd:

| Jaar | AOW-leeftijd |
|--------------|---|
| 2020 en 2021 | 66 jaar en 4 maanden |
| 2022 | 66 jaar en 7 maanden |
| 2023 | 66 jaar en 10 maanden |
| 2024 | 67 jaar |
| 2025 | AOW leeftijd wordt voor 2/3 gekoppeld aan de ontwikkeling van de resterende levensverwachting op 65-jarige leeftijd. In geval van één jaar langer leven, de AOW-leeftijd met acht maanden omhoog zal gaan. |

Vernieuwing pensioenstelsel

De afspraken over de vernieuwing van het pensioenstelsel worden uitgewerkt door een stuurgroep bestaande uit vertegenwoordigers van de sociale partners en het kabinet. Het kabinet wil hiervoor begin 2021 de wet- en regelgeving bij de Tweede Kamer indienen zodat het nieuwe wettelijke en fiscale kader per 2022 in werking kan treden.

Wetsvoorstel 'bedrag ineens op pensioendatum'

Het kabinet wil meer flexibiliteit bieden in het aanwenden van het pensioenvermogen door mogelijk te maken dat deelnemers bij pensionering een deel van de waarde van de opgebouwde aanspraken op kunnen nemen in de vorm van 'een bedrag ineens'. Voorwaarden die hieraan worden gesteld zijn dat maximaal 10 procent van de waarde mag worden opgenomen, dat het op te nemen bedrag alléén op de pensioeningangsdatum kan worden opgenomen en dat de resterende levenslange pensioenuitkering na opname van het bedrag boven de wettelijke afkoopgrens moet liggen (2019: 484,09 euro bruto per jaar).

❖ **Duurzame inzetbaarheid**

Het wordt tijdelijk mogelijk voor sociale partners om oudere medewerkers die niet in staat zijn om gezond door te werken tot hun AOW-leeftijd eerder te laten uittreden. Sociale partners zullen per sector maatwerkafspraken maken over duurzame inzetbaarheid en de mogelijkheid om vervroegd uit te treden met gebruikmaking van de tijdelijke RVU-vrijstelling. Het kabinet stelt hiervoor vanaf 2021 incidenteel 4 x 200 miljoen euro beschikbaar. Tot slot komt er vanaf 2020 een structureel budget van 10 miljoen euro per jaar om ervoor te zorgen dat mensen gezond en werkend hun pensioen kunnen halen.

❖ **Geboorteverlof**

Vanaf 1 juli 2020 kan de partner van een moeder vijf weken geboorteverlof opnemen. Het verlof dient binnen 6 maanden na de geboorte te worden opgenomen. De partner krijgt tijdens dit verlof via het UWV 70 procent van het loon doorbetaald.



❖ **Gezond en veilig werken**

Met het programma *Preventie Beroepsziekten* worden werkgevers ondersteunt bij het voorkomen van gezondheidsschade door blootstelling aan gevaarlijke stoffen en fysieke belasting. Daarnaast gaat het kabinet het overheidsbeleid voor gezond en veilig werken actualiseren in een Arbovisie 2030.

❖ **Aanpassing van de werkkostenregeling**

De vrije ruimte in de werkkostenregeling wordt door het kabinet vergroot. Er wordt een tweeschijvenstelsel voor de vrije ruimte ingevoerd: 1,7 procent tot en met 400.000 euro plus 1,2 procent over de resterende loonsom. De vergoedingen voor de verklaring omtrent gedrag (VOG) komen niet meer ten laste van de vrije ruimte.

❖ **Leven lang ontwikkelen**

Het kabinet werkt aan een publiek leer en ontwikkelbudget, dat de fiscale scholingsaftrek vervangt. Dit zogenoemde STAP-budget komt voor iedereen beschikbaar tot de APW-gerechtigden leeftijd.

❖ **Transitievergoeding na twee jaar ziekte**

Vanaf 1 april 2020 worden werkgevers gecompenseerd voor de transitievergoeding die zij moeten betalen bij ontslag van een twee jaar zieke medewerkers. De regeling wordt met terugwerkende kracht ingevoerd. Voor 1 oktober 2020 dienen aanvragen voor compensatie van vergoedingen betaald tussen 1 juli 2015 en 31 maart 2020 te zijn ingediend. De compensatie is afhankelijk van de hoogte van de betaalde transitievergoeding.

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](#).



Actualiteiten Werkgeverszaken

Juni 2019

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.

❖ FNV en CNV Vakmensen stemt in met het pensioenakkoord

De vakbonden FNV en CNV Vakmensen hebben ingestemd met het pensioenakkoord, dat gesloten is met de werkgevers en het kabinet. Een ruime meerderheid van de leden van beide bonden stemde voor, waarna het ledenparlement van de FNV en het bestuur van het CNV ook hun goedkeuring gaven. In het pensioenakkoord staan onder andere afspraken over het vertragen van de AOW-leeftijd, pensioenopbouw voor zelfstandigen en boetevrij eerder stoppen met werken.

Dit zijn de belangrijkste afspraken uit het pensioenakkoord:

- De AOW-leeftijd wordt voorlopig bevroren op 66 jaar en 4 maanden en gaat daarna minder snel omhoog. Werkgevers, vakbonden en kabinet gaan onderzoeken of de AOW-leeftijd in de toekomst gekoppeld kan worden aan 45 dienstjaren.
- Voor mensen met zwaar werk wordt het mogelijk om eerder te stoppen op basis van CAO-afspraken. Voor bepaalde groepen worden afspraken gemaakt waardoor werknemers tot drie jaar voor de AOW-leeftijd kunnen stoppen. De boete die stond op eerder stoppen wordt deels geschrapt.
- Toeslagen voor onregelmatig en zwaar werk kunnen belastingvrij worden gespaard voor eerder stoppen. Ook kunnen hiervoor 100 weken verlof worden opgespaard. Dat was 50 weken.
- Ook komt er een fonds van 800 miljoen euro voor onder meer investeringen in duurzame inzetbaarheid en scholing. Deze afspraken zijn tijdelijk tot 2025. In de tussentijd wordt gewerkt aan structurele maatregelen.
- Verder komt er een ander soort pensioenuitkering. Belangrijk verschil met nu is dat pensioenfondsen minder hoge buffers hoeven aan te houden. Daardoor kunnen bij voldoende rendement de pensioenuitkeringen en -opbouw gemakkelijker meestijgen met de prijzen.
- De kans op kortingen op de pensioenen wordt kleiner. Afsproken is dat een korting niet meer nodig is als het pensioenfonds een dekkingsgraad heeft van 100 of meer. Dit geldt momenteel voor de overgrote meerderheid van de fondsen.
- Door afschaffing van de zogenaamde doorsneesystematiek, die de inleg van jongeren nu nog lager waardeert dan die van ouderen, gaan voor dezelfde pensioenpremie jongeren meer pensioen opbouwen en ouderen juist minder.
- Zelfstandigen kunnen makkelijker aansluiten bij het nieuwe collectieve pensioenstelsel.
- Verder hebben de partijen afgesproken dat er een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering komt voor zzp'ers.

Het kabinet, sociale partners en pensioenuitvoerders gaan de bovengenoemde afspraken gezamenlijk uitwerken. Er wordt zo snel mogelijk gestart met het wetgevende proces voor de afspraken over de AOW-leeftijd voor de komende jaren zodat die wijzigingen op 1 januari 2020 ingaan. Het nieuwe pensioenstelsel moet twee jaar later ingaan.



❖ **Handreiking voor leden Raad van Commissarissen op het gebied van duurzame inzetbaarheid**

Aedes, FLOW, NVBW en VTW hebben een handreiking gepubliceerd voor leden van de Raad van Commissarissen om hun bestuurder(s) te bevragen op het gebied van duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Deze handreiking faciliteert een open gesprek, op strategisch niveau, tussen de directeur-bestuurder en de Raad van Commissarissen over de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers van de corporatie. Het initiatief voor de Handreiking is genomen door een directeur-bestuurder uit de branche. Andere directeur-bestuurders, Aedes, NVBW en FLOW hebben zich bij dit initiatief aangesloten. De handreiking is in de ledenbijeenkomsten van zowel de NVBW als de VTW eind juni 2019 gepresenteerd.

[Download](#) de handreiking.

❖ **Arbeidsmarktonderzoek woningcorporaties 2019**

Het Arbeidsmarktonderzoek woningcorporaties 2019 is verschenen. Dit voorjaar deden 110 corporaties en 2.284 werknemers mee aan dit onderzoek dat is uitgevoerd in opdracht van Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties (FLOW). Het onderzoek bevat onder andere actuele informatie over het personeelsbestand, stromen op de arbeidsmarkt, nieuwe ontwikkelingen én verwachtingen voor de toekomst. Benieuwd naar de uitkomsten!? Download [hier](#) het rapport.

In drie benchlearningsessies waaraan circa 35, met name HRM-ers hebben deelgenomen zijn de algemene resultaten uit het arbeidsmarktonderzoek besproken. Tevens hebben de deelnemers hun individuele resultaten kunnen vergelijken met andere corporaties die deelgenomen hebben aan het arbeidsmarktonderzoek.

❖ **Grenzen aan een leven lang leren**

Ondanks de vele inspanningen om een leven lang leren te bevorderen neemt deelname aan opleidingen, cursussen en trainingen de laatste jaren in Nederland niet of nauwelijks toe. De onderliggende redenen blijken divers. Veel werkenden hebben geen duidelijk beeld van de veranderingen op de middellange termijn in hun werk en de betekenis daarvan voor hun eigen competenties. Zij missen hierdoor de urgentie om te blijven leren. Tegelijkertijd ervaart een deel van de werkenden diverse belemmeringen om aan scholing deel te nemen. Dit wordt duidelijk uit het [SCP-rapport Grenzen aan een leven lang leren](#) dat onlangs is gepubliceerd.

Arbeidsmarktonderzoek Woningcorporaties 2019

Uit het Arbeidsmarktonderzoek Woningcorporaties 2019 blijkt dat scholing bijna door alle corporaties wordt ingezet om de kennis van medewerkers op peil te houden. De afgelopen 12 maanden heeft 58 procent van de werknemers in de corporatiebranche deelgenomen aan een vorm van scholing. Daarmee ligt het percentage deelname iets hoger dan dat voor heel Nederland in 2017 (54 procent). Van de werknemers in de corporatiebranche heeft:

- 47 procent functiegebonden scholing gevolgd (tegenover 61 procent in 2016).
- 30% loopbaangerichte scholing gevolgd (tegenover 27 procent in 2016).
- 42% deelgenomen aan loopbaanontwikkelingsactiviteiten (workshops, bijeenkomsten etc.)



In de corporatiesector is dus loopbaangerichte scholing toegenomen en functiegebonden scholing afgenomen. Het blijft voor corporaties, Aedes en FLOW noodzakelijk om aandacht te houden voor (permanente) scholing en opleiding van corporatiemedewerkers en de voorbereiding op een ander type werk. FLOW doet dit natuurlijk al met haar opleidingsplatform '[Wat doe jij morgen?](#)'. Ook Aedes besteedt volop aandacht aan een leven lang leren. Zo is zij op dit moment bezig met het project 'Werken in de corporatie van de toekomst' waarbij het werk van de toekomst in kaart wordt gebracht. Dit alles met als doel medewerkers meer bewust maken van hun arbeidsmarktpositie, waaruit het belang en soms de noodzaak van (loopbaangerichte) scholing blijkt.

❖ **Loopbaan APK voor corporatiemedewerkers**

De Arbeidsmarkt APK is er voor corporatiemedewerkers die zich wel eens afvragen: 'Hoe staat het eigenlijk met mijn loopbaan? Hoe kan ik mij blijven ontwikkelen? Zit ik nog wel lekker op mijn plek?' Vragen over bezinning en bezieling.

CAO-partijen (Aedes, FNV, CNV en De Unie) bieden een online tool aan waarmee corporatiemedewerkers hun loopbaan een APK kunnen geven! De tool bestaat uit twee korte tests en een persoonlijk rapport, alleen zichtbaar voor de invuller. Het kost niets, alleen 15 minuten tijd.

Het is natuurlijk altijd goed om een plan B te hebben voor je loopbaan. Daarnaast zorgt actief bezig zijn met je eigen ontwikkeling ervoor dat je flexibel bent en mee kunt blijven gaan met veranderingen. Door de online tool te doorlopen krijgt de invuller in slechts een kwartier een helder beeld van zijn of haar huidige arbeidsmarktkansen en toekomstperspectief. Bestaande instrumenten via FLOW bieden daarna verdere ondersteuning bij de volgende acties in de loopbaanontwikkeling.

De tool geeft inzicht in de positie op de arbeidsmarkt. Het persoonlijke rapport dat verstrekt wordt na het doorlopen van de tests helpt om na te denken over de eigen loopbaan en kan gebruikt worden om het gesprek aan te gaan over de ontwikkeling van de invuller.

De online tool voor corporatiemedewerkers is te vinden op www.arbeidsmarktapk.nl. Wil je hierover communiceren binnen je eigen corporatie en kan je hierbij wel wat hulp gebruiken? Of heb je andere vragen over de Arbeidsmarkt APK? Neem dan contact op met Charlot Jongerius via c.jongerius@aedes.nl.



❖ **Corporatiedag 2019: De HOE bij de horens gevat**

De eerste editie van een speciaal online magazine over de Corporatiedag is verschenen. De Corporatiedag was op 6 juni 2019 in Barneveld. We kijken terug op een inspirerende dag vol #hoedans. Een dag waarop 650 deelnemers in 40 sessies samen leerden over innovatie in de dagelijkse praktijk van het werk dat corporaties voor hun huurders doen. Benieuwd naar wat er te beleven viel? [Lees en bekijk](#) het online magazine. Binnenkort verschijnt de tweede editie.

❖ **Europees parlement: richtlijn uitbreiding ouderschapsverlof aangenomen**

Alle werknemers binnen de Europese Unie krijgen recht op minimaal vier maanden ouderschapsverlof waarvan ten minste twee maanden betaald moeten zijn. Daarmee heeft het Europees Parlement ingestemd. Het Nederlandse kabinet moet de Europese richtlijn binnen drie jaar omzetten in Nederlandse wetgeving. Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft aangegeven dat hij eind dit jaar de eerste contouren van de nieuwe wetgeving bekend wil maken. Op dit moment is het ouderschapsverlof in Nederland nog onbetaald tenzij in de CAO anders is overeengekomen.

CAO Woondiensten

Corporaties zijn op basis van de CAO Woondiensten niet verplicht om gedurende het ouderschapsverlof loon door te betalen. Wel is in artikel 8.8 CAO Woondiensten opgenomen dat de werkgever gedurende het ouderschapsverlof van de werknemer het werkgeversdeel van de pensioenpremie betaalt. Deze verplichting bestaat vanaf 1 augustus 2018.

❖ **Wet Arbeidsmarkt in Balans aangenomen in Eerste Kamer**

Op dinsdag 28 mei heeft de Eerste Kamer ingestemd met het wetsvoorstel Arbeidsmarkt in Balans. De nieuwe wet treedt per 1 januari 2020 in werking. Met deze wet wil het kabinet het voor werkgevers aantrekkelijker maken om mensen in vaste dienst te nemen.

De belangrijkste maatregelen zijn:

- Ontslag wordt ook mogelijk als er sprake is van een optelsom van omstandigheden, de zogenaamde cumulatiegrond. Nu moet de werkgever aan 1 van de 8 ontslaggronden volledig voldoen. Deze nieuwe negende grond geeft de rechter de mogelijkheid omstandigheden te combineren. De werknemer kan een halve transitievergoeding extra krijgen (bovenop de transitievergoeding), wanneer de cumulatiegrond gebruikt wordt voor het ontslag.
- Werknemers krijgen vanaf de eerste dag recht op een transitievergoeding (ontslagvergoeding), ook tijdens de proeftijd. Voortaan is de transitievergoeding over de gehele duur van het dienstverband een derde maandsalaris per dienstjaar.
- De opbouw van de transitievergoeding wordt verlaagd bij lange dienstverbanden.
- Er komt een regeling voor kleine werkgevers om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering of ziekte. Dit wordt verder uitgewerkt in aanvullende regelgeving.



- De opeenvolging van tijdelijke contracten (de ketenbepaling) wordt verruimd. Nu is het wettelijk mogelijk om aansluitend drie contracten in twee jaar aan te gaan. Dit wordt drie jaar. CAO-partijen hebben in de CAO Woondiensten 2017-2018 afgesproken dat werknemers met een contract voor bepaalde tijd bij hun indiensttreding een intentieverklaring ontvangen waarin staat dat de werknemer na afloop van zijn contract voor bepaalde tijd in principe een contract voor onbepaalde tijd krijgt aangeboden, bij gebleken geschiktheid en indien de functie een structureel karakter krijgt. Dit is alleen anders als een werknemer met een contract voor onbepaalde tijd ook in aanmerking wenst te komen voor deze functie en er sprake is van gelijke of betere geschiktheid.
- De WW-premie wordt voor werkgevers voordeliger als ze een werknemer een vaste baan aanbieden in plaats van een tijdelijk contract. Nu is de hoogte van de WW-premie afhankelijk van de sector waar een bedrijf actief in is.

❖ **Veel gestelde vraag: zijn op vakantiewerkers de reguliere salarisschalen (artikel 4.4 CAO Woondiensten) van toepassing?**

De reguliere salarisschalen zijn alleen van toepassing als de werknemer valt onder de werkingssfeer van de CAO Woondiensten. In artikel 1.3.1 CAO Woondiensten is de definitie van het begrip 'Werknemer' opgenomen, namelijk: een werknemer is iedere man of vrouw waarmee een werkgever een schriftelijke arbeidsovereenkomst heeft gesloten. Hierop zijn uitgezonderd vakantiewerkers die niet langer dan tien weken per kalenderjaar werken bij de werkgever. Dus een werknemer die niet langer dan 10 weken voor een corporatie werkt, valt niet onder de werkingssfeer van de CAO Woondiensten en kan geen aanspraak maken op de reguliere salarisschalen. Voor de beloning kan worden aangesloten bij het wettelijk minimumloon.

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](#).



Actualiteiten Werkgeverszaken

Maart 2019

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.

❖ **Vervolg CAO-onderhandelingen 2019**

Op woensdag 20 maart vindt de vierde onderhandelingsronde voor een nieuwe CAO Woondiensten plaats. Partijen praten dan verder over de salarisontwikkeling in de sector. Werkgevers hebben in de vorige onderhandelingsronde hun loonbod voor een eenjarige-CAO verhoogd van 2,75 naar 3 procent. FNV Bouwen & Wonen en CNV Vakmensen.nl zijn met hun looneis gezakt van 4,5 naar 4,25 procent. De Unie heeft haar looneis van 4 procent gehandhaafd. Partijen zijn er dus nog niet. 20 maart is het erop of eronder.

❖ **Landelijke stakingsdag vakbonden voor een beter pensioen**

FNV en CNV Vakmensen hebben voor maandag 18 maart (stakings)acties aangekondigd voor een beter pensioen. Deze acties zijn gericht tegen de overheid, maar kunnen ook corporaties treffen. Corporatiemedewerkers zijn door de vakbonden ook opgeroepen om actie te voeren. Een medewerker heeft het recht om deel te nemen aan deze (stakings)acties.

Tegen wie is de landelijke stakingsdag voor een beter pensioen gericht?

Tegen het kabinet. De vakbonden willen dat de AOW-leeftijd wordt bevroren, pensioenen worden geïndexeerd en dat iedereen (ongeacht contractsvorm) pensioen opbouwt.

Bestaat er recht op loon voor werknemers die gaan staken op 18 maart?

Werknemers die deelnemen aan de (politieke) staking hebben geen recht op loon. De regel geen arbeid, geen loon gaat hier op (met eventuele consequenties voor vakantietoeslag). Het is dus van belang de stakende werknemers te registreren zodat daadwerkelijk het loon kan worden ingehouden op het salaris.

Mag ik mijn medewerkers vragen of zij gaan staken?

Ja, u mag vragen wie er gaat staken. Uw medewerkers zijn niet verplicht hierop antwoord te geven.

Een medewerker wil op een stakingsdag verlof opnemen. Moet ik deze verlofaanvraag goedkeuren?

Een werknemer kan op een stakingsdag ook betaald verlof aanvragen. Dit kunt u alleen weigeren als zwaarwegende bedrijfsbelangen zich verzetten tegen opname. De opname van verlof door uw medewerker kan gevolgen hebben voor een eventuele stakingsuitkering van de vakbond.

Bestaat er recht op een stakingsuitkering voor stakende werknemers?

Een medewerker kan onder omstandigheden recht hebben op een stakingsuitkering van de vakbond. Werknemers die lid zijn van een organiserende vakbond, kunnen onder bepaalde voorwaarden aanspraak maken op een stakingsuitkering, te verstrekken door hun vakbond. Tussen de vakbonden zijn afspraken gemaakt over de hoogte van de te verstrekken stakingsuitkering. Ongeorganiseerde werknemers, die tijdens een stakingsactie lid worden van een organiserende vakbond, hebben wellicht recht op een aangepaste (lagere) stakingsuitkering en verplichten zich tenminste een jaar lid te blijven van een organiserende vakbond.



Werknemers die geen lid van de bond zijn of worden, hebben geen recht op loon en geen recht op een stakingsuitkering.

❖ **Reparatie versobering WW/WGA uitkering**

Sinds 1 januari 2016 is de duur van de WW/WGA-uitkering door de overheid geleidelijk verlaagd van maximaal 38 naar maximaal 24 maanden in 2019. Ook is de opbouw van de WW/WGA-uitkering versoberd. CAO-partijen hebben in de CAO Woondiensten 2017-2018 afgesproken de versobering te repareren zodat werknemers dezelfde uitkeringsduur en opbouw behouden als voor de versobering (zie artikel 4 bijlage 3 CAO Woondiensten).

Toegelaten instellingen

Toegelaten instellingen (en dochters daarvan) vallen automatisch onder de aanvullingsregeling. Zij hebben als het goed is al een uitnodiging ontvangen van Stichting PAWW om zich aan te melden voor hun digitale portal (zo niet meld je dan aan als werkgever via www.spaww.nl). In deze portal kan onder andere de premieafdracht worden gedaan.

Gelijkgestelde organisaties

Organisaties die zijn gelijkgesteld (artikel 1.7 CAO Woondiensten) vallen niet automatisch onder de regeling. Zij zijn verplicht een deelnameovereenkomst te sluiten met de vakbonden. Daarmee wordt de gelijkgestelde organisatie partij bij de reparatie-CAO die de aanvullingsregeling regelt. De gelijkgestelde werkgevers zijn inmiddels hierover op 16 januari 2019 door Aedes per e-mail op hun algemene e-mailadres geïnformeerd. Gelijkgestelde organisaties die de deelnameovereenkomst nog niet ondertekend retour hadden gestuurd, zijn ook nagebeld door Aedes.

Dringend verzoek

Is uw organisatie gelijkgesteld en heeft u de deelnameovereenkomst nog niet ondertekend retour gestuurd? Stuur deze dan zo spoedig mogelijk toe via werkgeverszaken@aedes.nl. Als u namelijk geen premies afdraagt aan Stichting PAWW dan loopt u het risico te maken te krijgen met eventuele claims van ex-medewerkers. Stichting PAWW keert niet uit aan medewerkers als er geen premies zijn afgedragen.

Klik [hier](#) voor veel gestelde vragen en antwoorden over reparatie versobering WW/WGA uitkering.

❖ **Corporatiedag 6 juni 2019: De HOE bij de horens vatten**

Hoe bundelen we onze krachten? Hoe brengen we samen de toekomst van sociale huisvesting nóg dichterbij? Hoe laat je verandering plakken? Er staat veel op stapel bij woningcorporaties en bij al die partijen waarmee we samenwerken. De Nederlandse samenleving verwacht veel van ons. Hoog tijd om je te laten inspireren op de Corporatiedag 2019! Meld je aan voor bijvoorbeeld de workshops 'Hoe ga je om met verward gedrag?', 'Hoe werkt digitalisering voor de corporatie(medewerker)?' of 'Hoe kom je daadwerkelijk tot een wendbare organisatie?' op www.aedes.nl/corporatiedag en kom ook op 6 juni 2019! #hoedan



❖ **Loopbaan APK voor corporatiemedewerkers**

De Arbeidsmarkt APK is er voor corporatiemedewerkers die zich wel eens afvragen: 'Hoe staat het eigenlijk met mijn loopbaan? Hoe kan ik mij blijven ontwikkelen? Zit ik nog wel lekker op mijn plek?' Vragen over bezinning en bezieling.

CAO-partijen (Aedes, FNV, CNV en De Unie) bieden een online tool aan waarmee corporatiemedewerkers hun loopbaan een APK kunnen geven! De tool bestaat uit twee korte tests en een persoonlijk rapport, alleen zichtbaar voor de invuller. Het kost niets, alleen 15 minuten tijd.

Het is natuurlijk altijd goed om een plan B te hebben voor je loopbaan. Daarnaast zorgt actief bezig zijn met je eigen ontwikkeling ervoor dat je flexibel bent en mee kunt blijven gaan met veranderingen. Door de online tool te doorlopen krijgt de invuller in slechts een kwartier een helder beeld van zijn of haar huidige arbeidsmarktkansen en toekomstperspectief. Bestaande instrumenten via FLOW bieden daarna verdere ondersteuning bij de volgende acties in de loopbaanontwikkeling.

De tool geeft inzicht in de positie op de arbeidsmarkt. Het persoonlijke rapport dat verstrekt wordt na het doorlopen van de tests helpt om na te denken over de eigen loopbaan en kan gebruikt worden om het gesprek aan te gaan over de ontwikkeling van de invuller.

De online tool voor corporatiemedewerkers is te vinden op www.arbeidsmarktapk.nl. Wil je hierover communiceren binnen je eigen corporatie en kan je hierbij wel wat hulp gebruiken? Of heb je andere vragen over de Arbeidsmarkt APK? Neem dan contact op met Georgina Doornweerd via g.doorweerd@aedes.nl.

❖ **Om het jaar een strategische personeelsplanning**

Werkgevers hebben de plicht om één keer in de twee jaar een strategische personeelsplanning te maken (artikel 2.13 CAO Woondiensten). Het is van groot belang dat corporaties hier uitvoering aan geven. Een SPP is namelijk de basis van waaruit je een inschatting maakt wat er aan ontwikkelingen op de organisatie afkomt, wat aan vaardigheden en competenties in huis is en waar een gat zit. Op basis daarvan kun je een plan maken hoe je als corporatie effectief en gericht kunt sturen op de personele bezetting nu en in de toekomst. Dit jaar worden de kosteloze trainingen Strategische Personeelsplanning afgerond. Er is nog wel beperkt mogelijkheid om een tweedaagse training aan te vragen in regionaal verband. Heb je hier interesse in? Wacht dan niet te lang en neem contact op met Georgina Doornweerd via g.doorweerd@aedes.nl.

❖ **Corporaties als aantrekkelijke werkgevers**

Steeds meer corporaties gebruiken filmpjes en ander beeldmateriaal om zichzelf te profileren als aantrekkelijke werkgever. De geluiden om een sectorbrede aanpak worden steeds dringender. Aedes wil als brancheorganisatie campagnemateriaal in samenwerking met corporatieprofessionals ontwikkelen en beschikbaar stellen aan onze leden. Wil jij meewerken hieraan en samen aan de slag om dit op poten te zetten? Neem dan contact op met Georgina Doornweerd via g.doorweerd@aedes.nl. In april komen wij voor de eerste keer bij elkaar en gaan we aan het werk.



❖ **Gratis loopbaanadvies voor 45-plussers**

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt geld beschikbaar voor loopbaanadvies voor 45-plussers. Minister Koolmees trekt drie miljoen extra uit voor de uitbreiding van de regeling, die tot nu toe alleen beschikbaar was voor specifieke beroepen als ambulancemedewerkers, schoonmakers en leerkrachten. Iedere werkende van 45 jaar of ouder kan komend jaar gratis advies krijgen van een loopbaanadviseur.

Klik [hier](#) voor meer informatie.

❖ **Beleidsregels bij ziekte en privacy**

Werkgevers mogen volgens de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) slechts beperkt gegevens vragen en verwerken van een werknemer in het kader van een ziekmelding of re-integratieproces. In de beleidsregels 'De zieke werknemer' heeft de Autoriteit Persoonsgegevens beschreven welke gegevens dat zijn. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft een document gepubliceerd waarin uitleg wordt gegeven over de beleidsregels 'De zieke werknemer' van de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Deze kunt u [hier](#) downloaden.

❖ **Stand van zaken opvolging Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA)**

De Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA) verving op 1 mei 2016 de VAR (Verklaring Arbeidsrelatie). De werking van deze wet is al eerder door het kabinet uitgesteld omdat er te veel haken en ogen aan de opvolger van de VAR-verklaring zitten. Het kabinet kondigde in de Rijksbegroting aan dat zij in 2019, ter vervanging van de Wet DBA, maatregelen gaan uitwerken waarmee, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, schijnzelfstandigheid en concurrentie op arbeidsvoorwaarden wordt tegengegaan. In een brief van eind november 2018 heeft minister Koolmees de Tweede Kamer op de hoogte gebracht van de voortgang van de opvolgingswetgeving van de Wet DBA en de uitwerking van het regeerakkoord. Deze wet zal januari 2021 in werking treden. In ieder geval tot 1 januari 2020 zal het toezicht van de Belastingdienst zich enkel concentreren op kwaadwillenden en zal de Wet DBA verder niet worden gehandhaafd. Wat er na 1 januari 2020 gaat gebeuren met de handhaving is nog niet duidelijk.

❖ **Loondoorbetalingsverplichting zieke werknemers voor kleine werkgevers makkelijker en goedkoper**

Kleine werkgevers hebben vaak last van de (lange) loondoorbetalingsverplichting bij ziekte (twee jaar). Vanwege deze verplichting twijfelen ze ook om mensen in vaste dienst te nemen. Om deze last te verminderen hebben minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), de werkgeversorganisaties (MKB-Nederland, VNO-NCW, LTO Nederland) en het Verbond van Verzekeraars een convenant gesloten dat bestaat uit de volgende afspraken:

- Er komt een MKB-verzuim-ontzorg-verzekering per 1 januari 2020, waardoor kleine werkgevers ontzorgd worden. Deze verzekering vangt het financiële risico op en helpt bij de verplichtingen en taken rond de loondoorbetaling bij ziekte.
- Er komt een tegemoetkoming voor de kosten van loondoorbetaling van in totaal 450 miljoen euro, waar met name de kleine werkgevers van profiteren.
- Per 1 januari 2021 wordt het medisch advies van de bedrijfsarts bij de toets op re-integratie-inspanningen (RIV-toets) leidend. Op basis van dit advies richten werkgever en werknemer het re-integratietraject in. Om te stimuleren dat het medisch advies van de bedrijfsarts en het medisch



oordeel van de verzekeringsarts gebaseerd zijn op gelijke uitgangspunten investeert het kabinet tien miljoen euro in een kwaliteitsverbetering.

- De transparantie rondom loondoorbetaling gaat verbeteren. De minister wil dat het voor kleine werkgevers helderder wordt waar UWV hen op beoordeelt bij de re-integratie van zieke werknemers (RIV-toets). Hierover gaat hij in gesprek met UWV.
- Werkgevers krijgen meer grip op het zogenaamde 'tweede spoor'. Hierin keren zieke werknemers niet terug op de oude werkplek maar bij een andere werkgever. Werkgevers krijgen door bovenstaande maatregelen meer zekerheid over de inzet van tweede spoor en kunnen dan samen met de medewerker een plan maken. Waarbij de medewerker een grotere rol krijgt dan nu. Ook gaat de minister ruimte bieden voor experimenten tweede spoor die kunnen leiden tot meer of makkelijkere re-integratie bij een andere werkgever.

Klik [hier](#) voor het volledige convenant.

❖ **Uitnodiging Arbeidsmarktonderzoek 2019**

Welke veranderingen spelen een rol binnen en buiten corporaties? Wat betekent dat voor uw personeelsbeleid? Waar liggen kansen en uitdagingen? Hoe verhoudt uw corporatie zich tot andere corporaties? Deze en andere vragen worden beantwoord met het Arbeidsmarktonderzoek 2019.

Het onderzoek is een initiatief van AEDES, FNV, CNV, De Unie en FLOW. Alle woningcorporaties in Nederland worden uitgenodigd om mee te doen middels een werkgevers- en werknemersvragenlijst. Het onderzoek wordt uitgevoerd door de samenwerkende onderzoeksbureaus Panteia en Etil. Deelname aan het onderzoek en uw antwoorden blijven anoniem.

De vragenlijsten voor werkgevers zijn inmiddels verstuurd. Wij stellen het zeer op prijs als u de vragenlijst wilt invullen. Het invullen duurt voor werkgevers ongeveer 30 minuten. U kunt het invullen van de vragenlijst onderbreken. Als u daarna weer op de link klikt, start de vragenlijst bij de laatste vraag die u heeft beantwoord (uw antwoorden worden automatisch bewaard). Invullen van de werkgeversvragenlijst kan tot 5 april. U ontvangt ook een uitnodiging voor uw werknemers om mee te werken aan het onderzoek. Voor werknemers duurt het invullen ongeveer 15 minuten. Invullen van de werknemersvragenlijst kan tot 12 april.

Mocht u geen vragenlijst ontvangen hebben en graag mee willen doen aan het onderzoek dan kunt u contact opnemen met de projectleider bij onderzoeksbureau Etil: Evert Webers – e.webers@etil.nl - 06 247 213 99.

Als dank voor het invullen van de vragenlijst krijgt u toegang tot een online rapportage waarin u de resultaten van uw corporatie kunt vergelijken met die van andere corporaties in uw provincie en in Nederland.



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](#).



Actualiteiten Werkgeverszaken

December 2018

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.

❖ **Onderhandelingen CAO Woondiensten 2019 in december van start**

Op woensdag 19 december 2018 starten Aedes en de vakbonden FNV Bouwen & Wonen, CNV Vakmensen.nl en De Unie de onderhandelingen voor de CAO Woondiensten 2019. De [werkgeversdelegatie](#) die de onderhandelingen gaat voeren, is inmiddels door het Aedes-bestuur benoemd.

Vorbereidingen CAO-onderhandelingen

Aedes-leden (corporatiebestuurders) hebben in november via een digitale enquête hun mening kunnen geven over de concept-werkgeversvoorstellen. Deze maand stelt het Aedes-bestuur de definitieve werkgeversinzet en het mandaat vast. Hiermee gaat de onderhandelingsdelegatie op pad. De onderhandelingen voor een nieuwe CAO Woondiensten starten op woensdag 19 december 2018.

❖ **Generatiepact goedgekeurd door Belastingdienst**

Corporatiemedewerkers van 63 jaar en ouder de mogelijkheid geven minder te gaan werken, waardoor ruimte wordt gecreëerd voor instroom van jongeren in de branche. Dit is het Generatiepact Woondiensten in een notendop. Het generatiepact maakt onderdeel uit van de CAO Woondiensten 2017-2018 en is door CAO-partijen uitgewerkt in een reglement. Het reglement is inmiddels goedgekeurd door de Belastingdienst.

Looptijd

Het generatiepact gaat in per 1 januari 2019 en loopt tot en met 1 januari 2022. Vanaf 1 januari 2019 is het artikel over het kopen van extra roostervrije uren voor 55-plussers uit hun individueel loopbaanontwikkelingsbudget buiten werking gesteld. Saldo aan extra roostervrije uren, opgebouwd vóór 1 januari 2019, blijft staan met dien verstande dat extra roostervrije uren verjaren na een periode van vijf jaar na de datum van aankoop.

Downloads

- [Reglement Generatiepact Woondiensten](#)
- [Veel gestelde vragen en antwoorden Generatiepact Woondiensten](#)
- [Aanvulling arbeidsovereenkomst bij deelname aan Generatiepact Woondiensten](#)
- [Infographic Generatiepact Woondiensten](#)



❖ **AOW-leeftijd in 2024 niet om hoog**

De AOW-leeftijd gaat in 2024 niet omhoog. In 2024 hebben mensen recht op AOW met 67 jaar en drie maanden. Daarmee blijft de AOW-leeftijd gelijk in 2022, 2023 en 2024. Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft dit vastgesteld.

AOW-leeftijd

De AOW-leeftijd wordt vanaf 2022 automatisch aangepast aan de levensverwachting op 65-jarige leeftijd. Een eventuele verhoging wordt vijf jaar van te voren aangekondigd. Indien nodig geeft dit mensen de tijd om bijvoorbeeld extra te sparen voor hun (aanvullend) pensioen.

In 2018 is de AOW-leeftijd 66 jaar, volgend jaar 66 en vier maanden.

❖ **Aedes-actieplan Aanpak verwarde personen**

In november zijn drie Aedes-kennisbijeenkomsten geweest over de [toolkit Omgaan met verward gedrag](#). De toolkit is bedoeld voor medewerkers van woningcorporaties die direct contact hebben met huurders en voor medewerkers in een leidinggevende of ondersteunende functie. Aedes vindt het belangrijk dat corporaties weten wat zij zelf kunnen doen om escalatie te voorkomen.

De toolkit is te downloaden via de [Aedes.nl](#). In 2019 zullen meer kennisbijeenkomsten over de toolkit *Omgaan met verward gedrag* georganiseerd worden. Ook is de branchespecifieke RI&E, de risico inventarisatie en evaluatie, aangevuld met een module over verward gedrag. Deze module is te vinden via de [arboportal van FLOW](#).

❖ **Strategische personeelsplanning**

Dit najaar zijn de laatste kosteloze trainingen *Strategische personeelsplanning voor woningcorporaties* gestart. Met de trainingen in 2018 zijn 124 personen opgeleid die verantwoordelijk zijn voor de strategische personeelsplanning binnen hun corporatie. In 2019 worden er geen trainingen met open inschrijving meer aangeboden. Wel is er nog mogelijkheid voor (regionale) groepen van minimaal 8 personen om kosteloos in aanmerking te komen voor deze training. Neem hiervoor contact op met g.doorneweerd@aedes.nl.

❖ **Arbeidsmarkt APK**

Via <https://arbeidsmarktapk.nl/> hebben alle corporatiemedewerkers toegang tot een tool die inzicht geeft in je positie op de arbeidsmarkt. Het persoonlijke rapport dat je krijgt na het doorlopen van de tests helpt om na te denken over je loopbaan en kun je gebruiken om het gesprek aan te gaan over je ontwikkeling. De tool bestaat uit twee korte tests en een persoonlijk rapport en is volledig anoniem. Niemand behalve de invuller zelf heeft toegang tot zijn/haar persoonlijke gegevens. Door de online tool te doorlopen krijg je in slechts een kwartier een helder beeld van je huidige arbeidsmarktkansen en toekomstperspectief. Bestaande instrumenten via FLOW



bieden de invuller daarna verdere ondersteuning bij de volgende acties in zijn/haar loopbaanontwikkeling

❖ **Wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans naar Tweede Kamer**

Het kabinet wil het voor werkgevers aantrekkelijker maken om mensen in vaste dienst te nemen. Minister Koolmees heeft een pakket aan maatregelen voorgesteld die dit moeten bereiken. De Raad van State heeft zich negatief uitgesproken over deze maatregelen. Desondanks heeft minister Koolmees het wetsvoorstel op 7 november 2018 ingediend bij de Tweede Kamer.

De belangrijkste voorgestelde maatregelen zijn:

- Ontslag wordt ook mogelijk als er sprake is van een optelsom van omstandigheden, de zogenaamde cumulatiegrond. Nu moet de werkgever aan 1 van de 8 ontslaggronden volledig voldoen. Deze nieuwe negende grond geeft de rechter de mogelijkheid omstandigheden te combineren. De werknemer kan een halve transitievergoeding extra krijgen (bovenop de transitievergoeding), wanneer de cumulatiegrond gebruikt wordt voor het ontslag.
- Werknemers krijgen vanaf de eerste dag recht op een transitievergoeding (ontslagvergoeding), ook tijdens de proeftijd. Voortaan is de transitievergoeding over de gehele duur van het dienstverband een derde maandsalaris per dienstjaar.
- De opbouw van de transitievergoeding wordt verlaagd bij lange dienstverbanden.
- Er komt een regeling voor kleine werkgevers om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering of ziekte. Dit wordt verder uitgewerkt in aanvullende regelgeving.
- Verlenging van de proeftijd voor vaste contracten van 2 maanden naar 5 maanden.
- De opeenvolging van tijdelijke contracten (de ketenbepaling) wordt verruimd. Nu is het mogelijk om aansluitend 3 contracten in 2 jaar te aan te gaan. Dit wordt 3 jaar. Er worden maatregelen genomen om verplichte permanente beschikbaarheid van oproepkrachten te voorkomen. Zo moet een werknemer minstens 4 dagen van tevoren worden opgeroepen door de werkgever. Ook houden oproepkrachten recht op loon als het werk wordt afgezegd. De termijn van 4 dagen kan bij CAO worden verkort tot 1 dag.
- De WW-premie wordt voor werkgevers voordeliger als ze een werknemer een vaste baan aanbieden in plaats van een tijdelijk contract. Nu is de hoogte van de WW-premie afhankelijk van de sector waar een bedrijf actief in is.

❖ **Rechtspraak: recht op transitievergoeding vlak voor pensioen?**

Sinds de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) moet in geval van ontslag van de werknemer een transitievergoeding worden betaald ter compensatie van het ontslag en om de overgang naar een andere baan te vergemakkelijken. Het is de vraag of een werkgever ook een (volledige) transitievergoeding moet betalen als zijn werknemer binnen afzienbare tijd de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. De Hoge Raad deed uitspraak hierover.

Feiten

Een docent Frans wordt met toestemming van het UWV ontslagen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. De werkgever vindt dat hij geen transitievergoeding hoeft te betalen omdat de docent bijna met pensioen gaat. De werknemer is het daar niet mee eens en stapt naar de rechter om een volledige vergoeding te eisen



Oordeel Hoge Raad

De wetgever heeft onder ogen gezien dat de wettelijke regeling van de transitievergoeding ertoe kan leiden dat een werknemer die kort voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt ontslagen, recht heeft op een transitievergoeding die hoger is dan het loon dat hij zou hebben ontvangen wanneer hij in dienst zou zijn gebleven. Het Hof heeft volgens de Hoge Raad terecht geoordeeld dat de docent recht heeft op een volledige transitievergoeding. Het feit dat de docent een IVA-uitkering krijgt (waardoor de kans op een nieuwe baan klein is), bijna de AOW-leeftijd bereikt en slechts een beperkt inkomensverlies heeft, maken niet dat de transitievergoeding gematigd moet worden. De conclusie van het Hof dat het niet onaanvaardbaar is om aan de docent de volledige transitievergoeding toe te kennen, is volgens de Hoge Raad de enige juiste.

❖ **Wetsvoorstel Wet Invoering Extra Geboorteverlof aangenomen door Eerste Kamer**

Op 13 november heeft de Eerste Kamer het wetsvoorstel Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) aangenomen. Per 1 januari 2019 krijgen partners langer verlof: van twee dagen kraamverlof met loondoorbetaling naar eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met loondoorbetaling.

CAO Woondiensten

De uitbreiding van het wettelijke geboorteverlof heeft geen gevolgen voor de CAO Woondiensten. In de CAO (artikel 8.9 CAO Woondiensten) is namelijk al geregeld dat werknemers, bij de bevalling van de partner rechten hebben op vijf dagen betaald kraamverlof. Voor parttimers geldt het verlof naar rato op basis van artikel 2.2.2 CAO Woondiensten.

❖ **Resultaten Aedes-benchmark 2018**

Corporaties zijn er voor het vijfde opeenvolgende jaar in geslaagd om de beïnvloedbare bedrijfslasten te laten dalen. Dit jaar met 26 euro per verhuureenheid (vhe), oftewel 3,3 procent. De totale bedrijfslasten van corporaties zijn echter met 35 euro per vhe toegenomen naar 1.699 euro. Dit komt door een toename van de verhuurderheffing (60 euro per vhe). De daling van de beïnvloedbare bedrijfslasten komt vrijwel volledig door een daling van de personeelskosten met 24 euro. Het totaal aantal fte bij woningcorporaties is met (netto) circa 400 euro afgenomen en door een daling van de reorganisatiekosten zijn de personeelskosten per fte gedaald.

Download de [volledige brancherapportage](#).

❖ **Bedrijfsarts heeft recht op inzage in de RI&E**

Een bedrijfsarts heeft recht op inzage in de RI&E. Dat schrijft staatssecretaris van SZW Van Ark in een brief aan de Tweede Kamer. Deze brief schreef hij naar aanleiding van Kamervragen over de registratie door bedrijven van de blootstelling van werknemers aan kankerverwekkende stoffen op het werk. Hoewel de staatssecretaris op het vlak van inzage in RI&E's incidentele problemen constateert, acht hij wetgeving op dit moment niet nodig.

Lees de [volledige brief van de staatssecretaris](#).





❖ **Veel gestelde vraag: kunnen 55-plussers per 1 januari 2019 nog extra roostervrije uren kopen met hun loopbaanontwikkelingsbudget?**

Nee. Per 1 januari 2019 wordt het Generatiepact Woondiensten ingevoerd. Per die datum vervalt de mogelijkheid voor 55-plussers om met hun individueel loopbaanontwikkelingsbudget extra roostervrije uren te kopen. Extra roostervrije uren die zijn aangekocht voor 1 januari 2019 blijven staan met dien verstande dat deze uren verjaren na een periode van vijf jaar na de datum van de aankoop.

❖ **Veel gestelde vraag: moet het aanpassingsbedrag (artikel 4.4.5 CAO Woondiensten) in mindering worden gebracht op de periodieke verhoging in verband met de beoordeling 2018?**

Nee. In artikel 4.4.3 CAO Woondiensten staat:

Werknemers in de salarisschalen C tot en met H en O, waarvan hun salaris op of boven het eindsalaris van nieuwkomers ligt, ontvangen hun structurele loonsverhoging verminderd met een aanpassingsbedrag. Deze systematiek wordt ook toegepast op de eindniveaus van de schalen C tot en met H en O in bovenstaande salarisschalen.

Met structurele loonsverhoging hebben CAO-partijen alleen bedoeld structurele loonsverhogingen die in het kader van de onderhandelingen voor een nieuwe CAO Woondiensten tussen CAO-partijen wordt overeengekomen. Het aanpassingsbedrag genoemd in artikel 4.4.3 CAO Woondiensten hoeft dus niet in mindering te worden gebracht op de periodieke verhoging in verband met een beoordeling.

❖ **Compensatie transitievergoeding zieke medewerkers**

Na de Tweede Kamer, heeft nu ook de Eerste Kamer het wetsvoorstel aangenomen dat de compensatie voor de transitievergoeding regelt die de werkgever bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid heeft betaald. De wet treedt met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015 in werking op 1 april 2020. Aanvragen voor compensatie kunnen vanaf 1 april 2020 worden ingediend.

❖ **Stappenplan: medewerkers met een arbeidsbeperking aan het werk helpen**

Sinds de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 zijn de overheid en bedrijfsleven verplicht zoveel mogelijk banen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking. Om werkgevers te helpen bij het in dienst nemen en houden van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt, hebben Cedris en SBCM het Spoorboekje banenafpraak samengesteld. Deze kun je [hier](#) downloaden.



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](#).



Actualiteiten Werkgeverszaken 'Prinsjesdag 2018'

September 2018

Dinsdag 18 september 2018 heeft het kabinet haar plannen bekendgemaakt voor het komende jaar. Er kwamen op het gebied van werkgeverszaken maar weinig concrete nieuwe regeringsplannen voor 2019 aan de orde. Het team Werkgeverszaken brengt in deze speciale editie van de 'Actualiteiten Werkgeverszaken' de belangrijkste gevolgen voor u in kaart.

❖ **Leven lang leren**

Het kabinet wil een doorbraak realiseren op het gebied van een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en een positieve en sterke leercultuur in Nederland tot stand brengen. In 2019 wordt daarvoor 1,5 miljoen euro beschikbaar gesteld. Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen kunnen een beroep doen op deze middelen.

Het blijft noodzakelijk voor corporaties, Aedes en FLOW om aandacht te houden voor (permanente) scholing en opleiding van corporatiemedewerkers en de voorbereiding op een ander type werk. Dit is de laatste tijd onder andere gebeurd door in de nieuwe CAO Woondiensten het zogenaamde 'een leven lang leren' een vast onderdeel van de functionerings- en beoordelingscyclus uit te laten maken. De komende tijd zullen CAO-partijen onderzoeken waar de aandachtspunten en kansen op dit vlak liggen binnen de corporatiesector. Vanuit het landelijke P&O Netwerk is ook aandacht voor permanent leren. Zo is een training op het gebied van loopbaancoaching ontwikkeld voor HR-professionals. Het scholingsfonds FLOW staat ook niet stil. Zij heeft onder andere al diverse bijeenkomsten voor leidinggevenden georganiseerd rondom het thema duurzame inzetbaarheid, waar scholing een belangrijk onderdeel vanuit maakt.

❖ **Bevordering gezond en veilig werken,**

Het kabinet gaat jaarlijks 50 miljoen euro extra investeren in de versterking van de handhaving van Inspectie SZW. Dit was al aangekondigd in het regeerakkoord. Deze middelen zijn onder andere bedoeld voor de bevordering van gezond en veilig werken. Daarnaast reserveert het kabinet voor een sluitende aanpak voor personen met verward gedrag in 2019 ruim 36 miljoen euro. Bovendien is er in 2019 12 miljoen euro beschikbaar aan [subsidie van ZonMw](#) voor projecten die bijdragen aan een goed werkende aanpak van verward gedrag, ook voor woningcorporaties.

Aedes actieplan Omgaan met verward gedrag

Ook Aedes hecht veel waarde aan goede arbeidsomstandigheden. Zo heeft Aedes een onderzoek laten uitvoeren onder medewerkers van woningcorporaties naar de omgang met huurders met verward gedrag en op basis hiervan de [toolkit](#) Omgaan met verward gedrag ontwikkeld. Dit is een verzameling van hulpmiddelen voor medewerkers en leidinggevenden van woningcorporaties. Ook worden er trainingen op dit vlak aangeboden. Dit is allemaal onderdeel van het Aedes actieplan Omgaan met verward gedrag.



❖ **Wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans**

In de Rijksbegroting Sociale Zaken en Werkgelegenheid is er aandacht voor de al in april aangekondigde Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). Het kabinet wil het voor werkgevers aantrekkelijker maken om mensen in vaste dienst te nemen. Hiermee wordt gepoogd de wig tussen vaste en flexibele werknemers te verkleinen. Het wetsvoorstel moet in het najaar van 2018 bij de Tweede Kamer liggen. De beoogde invoeringsdatum is 1 januari 2020.

De belangrijkste voorgestelde maatregelen zijn:

- Ontslag wordt ook mogelijk als er sprake is van een optelsom van omstandigheden, de zogenaamde cumulatiegrond. Nu moet de werkgever aan 1 van de 8 ontslaggronden volledig voldoen. Deze nieuwe negende grond geeft de rechter de mogelijkheid omstandigheden te combineren. De werknemer kan een halve transitievergoeding extra krijgen (bovenop de transitievergoeding), wanneer de cumulatiegrond gebruikt wordt voor het ontslag.
- Werknemers krijgen vanaf de eerste dag van hun dienstverband recht op een transitievergoeding (ontslagvergoeding), ook tijdens de proeftijd. Voortaan is de transitievergoeding over de gehele duur van het dienstverband een derde maandsalaris per dienstjaar.
- De opbouw van de transitievergoeding wordt verlaagd bij lange dienstverbanden.
- Er komt een regeling voor kleine werkgevers om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering of ziekte. Dit wordt verder uitgewerkt in aanvullende regelgeving.
- Verlenging van de proeftijd voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd van 2 maanden naar 5 maanden.
- De opeenvolging van tijdelijke contracten (de ketenbepaling) wordt verruimd. Nu is het mogelijk om aansluitend 3 contracten in 2 jaar aan te gaan. Dit wordt 3 jaar.
- Er worden maatregelen genomen om verplichte permanente beschikbaarheid van oproepkrachten te voorkomen. Zo moet een werknemer minstens 4 dagen van tevoren worden opgeroepen door de werkgever. Ook houden oproepkrachten recht op loon als het werk wordt afgezegd. De termijn van 4 dagen kan bij CAO worden verkort tot 1 dag.
- De WW-premie wordt voor werkgevers voordeliger als ze een werknemer een arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd aanbieden in plaats van een tijdelijk contract. Nu is de hoogte van de WW-premie afhankelijk van de sector waar een bedrijf actief in is.

Verder onderzoek

Voor de uitdagingen op lange termijn wil het kabinet ook fundamentele zaken bekijken of de verschillende stelsels van het arbeidsrecht, sociale zekerheid en fiscaliteit nog aansluiten bij een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Daarom stelt het kabinet een onafhankelijke commissie in die zal onderzoeken of ons huidige stelsel nog aansluit op de arbeidsmarkt van de toekomst.



❖ **Wijziging Wet Arbeid en Zorg**

In de Rijksbegroting is net als in het reageerakkoord van 2017 opgenomen dat per 1 januari 2019 de Wet Arbeid en Zorg op twee onderdelen wijzigt.

Kraamverlof

Het huidige kraamverlof (nu twee dagen met behoud van loon) wordt uitgebreid tot geboorteverlof met een omvang van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met behoud van loon. De CAO Woondiensten loopt hier al op voor doordat de werknemer die valt onder de CAO Woondiensten bij de bevalling van de partner sinds 1 augustus 2018 recht heeft op vijf dagen betaald kraamverlof.

Per 1 juli 2020 krijgt de werknemer het recht zijn geboorteverlof aan te vullen met vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur. Tijdens het aanvullende geboorteverlof krijgt de werknemer een uitkering van het UWV ter hoogte van 70 procent van zijn (maximum)dagloon.

Pleegzorg- en adoptieverlof

Het pleegzorg- en adoptieverlof wordt met twee weken verlengd tot zes weken. Gedurende het verlof, dat voor beide ouders geldt, wordt een uitkering verstrekt door het UWV ter hoogte van het (maximum)dagloon.

❖ **Nog geen pensioenakkoord**

In het regeerakkoord gaf het kabinet al aan dat hervorming van het pensioenstelsel noodzakelijk is mede door de stijgende levensverwachting, de financiële crisis en de lage rente. Diverse [maatregelen](#) werden voorgesteld om het pensioenstelsel robuuster en persoonlijker te maken. De verwachting was dat minister Koolmees van Sociale Zaken, werkgevers en vakbonden hierover vóór Prinsjesdag 2018 een akkoord zouden bereiken over de vernieuwing van het pensioenstelsel. Dit is echter niet geval. Het is nu wachten op een akkoord.

❖ **Mogelijke kortere loondoorbetaling bij ziekte voor kleine werkgevers**

In het regeerakkoord van vorig jaar was het voornemen opgenomen om de loondoorbetalingsplicht voor kleine werkgevers (tot 25 werknemers) te verkorten naar één jaar. Het voorstel was om de kosten van het tweede ziektejaar te dekken via een uniforme lastendekkende premie, te betalen door kleine werkgevers. Het voorstel stuitte op veel kritiek. Desondanks is in de Rijksbegroting hiervoor geld opgenomen onder de post onvoorziene uitgaven. Het kabinet geeft expliciet aan dat zij open staat voor voorstellen van sociale partners op dit vlak.

❖ **Opschorting handhaving Wet DBA verlengd tot 1 januari 2020**

De Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA) verving op 1 mei 2016 de VAR (Verklaring Arbeidsrelatie). De werking van deze wet is al eerder door het kabinet uitgesteld omdat er te veel haken en ogen aan de opvolger van de VAR-verklaring zitten. Het kabinet kondigt in de Rijksbegroting aan dat zij in 2019, ter vervanging van de Wet DBA, maatregelen gaan uitwerken waarmee, met name aan de



onderkant van de arbeidsmarkt, schijnzelfstandigheid en concurrentie op arbeidsvoorwaarden wordt tegengegaan. Daarnaast beogen de maatregelen zekerheid te geven aan zelfstandigen en hun opdrachtgevers dat er geen sprake is van een dienstbetrekking.

Uiterlijk 1 januari 2019 wil het kabinet verduidelijkt hebben wanneer wel of geen sprake is van gezag (het onderscheidend criterium tussen werknemers en zelfstandigen). De handhaving wordt uitgesteld tot 1 januari 2020. Dat betekent dat opdrachtgevers en opdrachtnemers tot die tijd geen boetes of naheffingen krijgen als achteraf geconstateerd wordt dat er sprake is van een dienstbetrekking. Dit geldt niet voor kwaadwillenden.

❖ **Herziening wettelijk minimumloon**

In 2017 is besloten tot een stapsgewijze verhoging van het wettelijk minimumjeugdloon. Als [laatste stap](#) (per 1 juli 2019) krijgen werknemers vanaf 21 jaar (in plaats van 22 jaar), recht op het volledige minimumloon en gaat het minimumjeugdloon voor werknemers van 18, 19 en 20 jaar verder omhoog.

❖ **Wijzigingen premies werknemersverzekeringen**

Per 1 januari 2019 vinden er wijzigingen plaats in de premies voor de werknemersverzekeringen. Dit blijkt uit de begroting van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De WW-premie stijgt naar alle waarschijnlijkheid per 1 januari 2019 van 2,85 procent naar 3,25 procent. De hoogte van de WW-premie is nog onder voorbehoud van vaststelling van de sectorfondspremies. De WW-premie komt volledig voor rekening van de werkgever en wordt gebruikt om WW-uitkeringen te financieren met een duur van langer dan zes maanden.

De gemiddelde sectorfondspremie wordt daarentegen in 2019 vermoedelijk verlaagd van 1,28 procent naar 1,12 procent. De sectorpremie wordt gebruikt om de eerste zes maanden van de WW-uitkeringen te financieren en komt ook volledig voor rekening van de werkgever. De precieze sectorpremie die de werkgever betaalt, hangt af van de sector waartoe de organisatie behoort. In oktober stelt het UWV deze premie vast per branche.

❖ **Werkgeversbijdrage Zorgverzekeringswet (ZVW) stijgt**

Een werkgever is verplicht over het inkomen van de werknemer de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet aan de Belastingdienst te betalen. Deze werkgeversbijdrage stijgt per 1 januari 2019 van 6,90 procent naar 6,95 procent van het loon.

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](#).



Actualiteiten Werkgeverszaken

Mei 2018

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.

❖ **Onderhandelingsresultaat CAO Woondiensten**

Er ligt een onderhandelingsresultaat voor een tweejarige CAO Woondiensten van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018. Aedes, FNV Bouwen & Wonen, CNV Vakmensen en De Unie bereikten dit resultaat op dinsdag 24 april 2018. Klik [hier](#) voor het onderhandelingsresultaat en een toelichting daarop.

Vervolg

Het Aedes-bestuur bepaalt binnenkort of ze akkoord gaat met het resultaat waarbij ze het advies van de Bestuursadviescommissie Arbeidsvoorwaarden en de reacties van de leden betreft. Zodra het Aedes-bestuur heeft besloten, volgt er berichtgeving via Aedes.nl.

Informatiebijeenkomsten

Voor P&O'ers en leidinggevendenden organiseren we binnenkort diverse informatiebijeenkomsten. Via deze [link](#) kun je je aanmelden. Gelet op de vele aanmeldingen is er een extra bijeenkomst op donderdag 14 juni in Utrecht georganiseerd.

❖ **Aedes-actieplan Aanpak verwarde personen**

Corporaties zien een toename van incidenten, agressie en verward gedrag richting medewerkers, blijkt uit eerder [onderzoek van Aedes](#). Aedes wil corporaties ondersteunen om zo goed mogelijk om te kunnen gaan met het toegenomen veiligheidsrisico van personen met verward gedrag. Zij heeft daarom de ondersteuningsbehoefte in kaart laten brengen van corporatiemedewerkers in het omgaan met verward gedrag. De resultaten van dit onderzoek worden op dit moment uitgewerkt en binnenkort gepubliceerd op Aedes.nl. Zij worden gebruikt als input voor de toolkit *Omgaan met verward gedrag*.

Onderzoeksrapport

Voor het onderzoek vulden 980 medewerkers - die te maken hebben met verward gedrag - een enquête in. Het onderzoeksrapport geeft inzicht in welke knelpunten medewerkers ervaren in de directe omgang met huurders met verward gedrag, in de samenwerking met andere instanties en in nazorg voor medewerkers bij incidenten. Ook laat het rapport zien aan wat voor soort hulpmiddelen behoefte is.

Toolkit

De toolkit *Omgaan met verward gedrag* wordt naar verwachting in juni via Aedes.nl en de [FLOW Arbo Portal](#) ter beschikking gesteld. Deze is bedoeld voor alle corporatiemedewerkers die in hun werk op de een of andere manier te maken hebben met verward gedrag. Door middel van achtergrondinformatie, concrete tips en handige verwijzingen biedt deze toolkit antwoord op vragen zoals: Wat zijn mogelijke oorzaken van verward gedrag en hoe kun je die herkennen? Wat doe je als een huurder een psychose heeft? Hoe kun je als manager



nazorg leveren aan medewerkers na een incident? Wat zijn de uitgangspunten van de nieuwe privacywetgeving? En bij welke organisatie in de wijk kun je met signalen terecht en hoe breng je die signalen over?

❖ **Reminder P&O Netwerkdag 7 juni**

Heb je je al aangemeld voor de netwerkdag op donderdag 7 juni!? Deze dag staat in het teken van vitaliteit en werkgeluk. Rondom dit thema hebben we een aantal inspirerende sprekers weten te strikken. Zo komt olympisch kampioen Mark Tuitert, met zijn passie voor beweging, ons inspireren over een gezonde leefstijl en vitaliteit voor mens en organisatie. We bieden ook een aantal interessante workshops aan over yoga, mindfulness, geluk op de werkvloer en verslaving. Er wordt gezorgd voor een gezonde lunch en er worden stoelmassage aangeboden.

Ben jij erbij? Meld je dan snel aan. Dat kan via deze [link](#). Geef ook meteen jouw workshopkeuze door. Het maximaal aantal deelnemers is 100! Vol = Vol.

❖ **Nieuwe communities**

Begin dit jaar zijn de communities op Aedes.nl vernieuwd. Ook de P&O Community is vernieuwd. Een nieuwe digitale omgeving met meer mogelijkheden! Er kunnen nog steeds vragen aan elkaar worden gesteld. Verder is de zoekfunctie verbeterd, kunnen documenten eenvoudiger worden gedeeld en kunnen polls worden uitgezet. Heb je je al aangemeld voor de nieuwe P&O Community? Er zijn inmiddels al meer dan 100 P&O'ers lid van de nieuwe community!

Voor wie is de P&O Community?

De gesloten P&O Community is een ontmoetingsplaats voor P&O'ers die lid zijn van het P&O Netwerk. De community heeft het doel de deskundigheid onder P&O'ers te versterken door onderling informatie, kennis en ervaringen uit te wisselen.

Aanmelden

Heb je al een account op Aedes.nl? Log dan [hier](#) in op de P&O Community. Heb je nog geen Aedes.nl account? Maak dan op [deze](#) pagina een account aan. Met de gegevens van dit account kan je inloggen op www.communities.nl.



❖ **Wet minimumloon en overwerk**

De huidige Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML) regelt niets over de uren die de werknemer meer werkt dan de normaal gebruikelijke arbeidsduur. Dat is gewijzigd met ingang van 1 januari 2018. Vanaf die datum moet een werkgever (minimaal) het minimumloon betalen voor overwerk. Dat volgt uit een wijziging in artikel 6 van de WML. Het team Werkgeverszaken krijgt veel vragen of dit betekent dat corporaties nu ook vakantietoeslag moeten gaan betalen over overwerk.

Vakantietoeslag

Doordat over- en meerwerk per 1 januari 2018 onder de WML komt te vallen, is de werkgever vanaf die datum in beginsel ook verplicht daarover vakantietoeslag te betalen. Bij CAO kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt, bijvoorbeeld dat er geen of minder recht is op vakantietoeslag over overwerkvergoeding.

CAO Woondiensten

In de vangnetbepaling van artikel 7.9 CAO Woondiensten zijn afwijkende afspraken opgenomen. De grondslag van de vakantietoeslag is namelijk het schaalbedrag in mei keer twaalf. Over overwerk hoeft dus in beginsel geen vakantietoeslag te worden uitbetaald. Wel moet de som van loon plus vakantiebijslag altijd ten minste 108 procent van het minimumloon zijn. Dit is ook binnen de CAO Woondiensten gewaarborgd.

Let op: over overwerk hoeft in beginsel geen vakantietoeslag te worden uitbetaald. In beginsel, aangezien werkgever en Ondernemingsraad ook een afwijkende grondslag voor de vakantietoeslag kunnen zijn overeengekomen die afwijkt van de vangnetbepaling. Dit kan door middel van invulling van de kaderbepaling (artikel 7.8 CAO Woondiensten). Houd hier dus rekening mee.

❖ **Stappenplan: medewerkers met een arbeidsbeperking aan het werk helpen**

Sinds de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 zijn de overheid en bedrijfsleven verplicht zoveel mogelijk banen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking. Om organisaties daarbij te helpen heeft werkgeversvereniging AWWN een bruikbare brochure opgesteld met informatie over de doelgroepen, vormen van arbeidsrelaties, te nemen stappen en de beschikbare instrumenten. Deze kun je [hier](#) downloaden.

❖ **Wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans**

Het kabinet wil het voor werkgevers aantrekkelijker maken om mensen in vaste dienst te nemen. Minister Koolmees komt daarom met een pakket aan maatregelen die dit samen bereiken. De minister wil het wetsvoorstel voor de zomer naar de Raad van State sturen en daarna naar de Tweede Kamer.

De belangrijkste voorgestelde maatregelen zijn:

- Ontslag wordt ook mogelijk als er sprake is van een optelsom van omstandigheden, de zogenaamde cumulatiegrond. Nu moet de werkgever aan 1 van de 8 ontslaggronden volledig voldoen. Deze nieuwe negende grond geeft de rechter de mogelijkheid omstandigheden te combineren. De werknemer kan een halve transitievergoeding extra krijgen (bovenop de transitievergoeding), wanneer de cumulatiegrond gebruikt wordt voor het ontslag.
- Werknemers krijgen vanaf de eerste dag recht op een transitievergoeding (ontslagvergoeding), ook tijdens de proeftijd. Voortaan is de transitievergoeding over de gehele duur van het dienstverband een derde maandsalaris per dienstjaar.



- De opbouw van de transitievergoeding wordt verlaagd bij lange dienstverbanden.
- Er komt een regeling voor kleine werkgevers om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering of ziekte. Dit wordt verder uitgewerkt in aanvullende regelgeving.
- Verlenging van de proeftijd voor vaste contracten van 2 maanden naar 5 maanden.
- De opeenvolging van tijdelijke contracten (de ketenbepaling) wordt verruimd. Nu is het mogelijk om aansluitend 3 contracten in 2 jaar te aan te gaan. Dit wordt 3 jaar.
- Er worden maatregelen genomen om verplichte permanente beschikbaarheid van oproepkrachten te voorkomen. Zo moet een werknemer minstens 4 dagen van tevoren worden opgeroepen door de werkgever. Ook houden oproepkrachten recht op loon als het werk wordt afgezegd. De termijn van 4 dagen kan bij cao worden verkort tot 1 dag.
- De WW-premie wordt voor werkgevers voordeliger als ze een werknemer een vaste baan aanbieden in plaats van een tijdelijk contract. Nu is de hoogte van de WW-premie afhankelijk van de sector waar een bedrijf actief in is.

❖ **Rechtspraak: geen leeftijdsdiscriminatie bij uitsluiten recht op transitievergoeding AOW-gerechtigden**

Sinds de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) moet in geval van ontslag van de werknemer een transitievergoeding worden betaald ter compensatie van het ontslag en om de overgang naar een andere baan te vergemakkelijken. AOW'ers hebben daarom geen recht op een transitievergoeding. De Hoge Raad kreeg onlangs de vraag voorgelegd of het uitsluiten van AOW'ers op een transitievergoeding leeftijdsdiscriminatie oplevert.

Oordeel Hoge Raad

De Hoge Raad heeft geoordeeld dat er geen sprake is van verboden leeftijdsdiscriminatie. Hoewel sprake is van directe discriminatie op basis van leeftijd, dient de uitsluiting van werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt een legitiem doel. Het legitieme doel betreft het voorkomen dat mensen die niet langer zijn aangewezen op het verrichten van arbeid om in hun levensonderhoud te voorzien (in verband met de aanspraak op een AOW-uitkering) toch recht hebben op een transitievergoeding. Werkgevers zijn dus geen transitievergoeding verschuldigd bij het beëindigen of niet voortzetten van arbeidsovereenkomsten van AOW-gerechtigden. Hierbij sluit de Hoge Raad aan bij het doel van de WWZ: het minder kostbaar maken van ontslag voor werkgevers. Het blijft dus interessant voor werkgevers om AOW-gerechtigden in dienst te nemen.

❖ **Wijziging regels meerlingenverlof**

Een werkneemster die zwanger is van een tweeling of een meerling, heeft sinds 1 april 2018 recht op minimaal 20 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Voorheen duurde het totale verlof minimaal 16 weken. Ook vrouwen van wie het verlof eerder dan 1 april 2018 is begonnen, komen in aanmerking voor de regeling. Voorwaarde is wel dat het verlof nog loopt op 1 april 2018. Klik [hier](#) voor meer informatie.



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](#).



Actualiteiten Werkgeverszaken

Maart 2018

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.

❖ **Reactie Aedes op ultimatum vakbonden**

Vakbonden FNV Bouwen & Wonen en CNV Vakmensen hebben op 9 februari 2018 aan Aedes [een ultimatum gesteld](#) in de onderhandelingen voor een nieuwe CAO Woondiensten. Aedes heeft in reactie op het ultimatum op 15 februari 2018 de vakbonden uitgenodigd om op zo kort mogelijke termijn weer in overleg te gaan. Aedes ziet nog steeds voldoende mogelijkheden om verder te praten over een goed arbeidsvoorwaardenpakket en vindt het dan ook niet wenselijk dat er eventuele acties komen.

De vakbonden hebben in een reactie op 16 februari 2018 laten weten dat zij niet ingaan op de uitnodiging van werkgevers om weer in overleg te gaan. Zij vinden dat ze uitonderhandeld zijn. Tevens kondigen ze een landelijke stakingsdag aan op 27 maart 2018 in Utrecht. Aedes betreurt het dat de vakbonden onvoldoende ruimte zien om verder te praten over goede arbeidsvoorwaarden voor corporatiemedewerkers passend bij de branche, en dat er een staking gaat plaatsvinden.

Ondersteuning door Aedes

Om corporaties goed te informeren heeft Aedes een informatiebulletin opgesteld over de juridische positie van de werkgever en werknemer acties. Ook is er een voorbeeldbrief gemaakt waarmee corporatie hun medewerkers kunnen informeren over de achtergrond van de werkgeversvoorstellen. Corporaties kunnen hiervoor ook de veelgestelde vragen en antwoorden, de Power-Point Presentatie en de folder gebruiken die op de [overzichtspagina Documenten CAO-onderhandelingen](#) staan.

❖ **Nieuwe communities**

Vorige maand zijn de nieuwe communities live gegaan. De P&O-community is ook vernieuwd. Een nieuwe digitale omgeving met meer mogelijkheden dan voorheen. Natuurlijk kun je nog steeds vragen aan elkaar stellen. Verder is de zoekfunctie verbeterd, kun je documenten delen en overzichtelijk opslaan, en kun je eenvoudig polls uitzetten. Er zijn inmiddels al meer dan 100 P&O'ers lid van de nieuwe community! Ga naar www.communities.nl en meld je ook aan!

Voor wie is de P&O Community?

De gesloten P&O-community is een ontmoetingsplaats voor P&O-ers die lid zijn van het P&O Netwerk. Het doel is om de deskundigheid onder P&O'ers te versterken door onderling informatie, kennis en ervaringen uit te wisselen.

Aanmelden

Heb je al een account op Aedes.nl? Log dan [hier](#) in op de P&O-community. Heb je nog geen Aedes.nl account? Maak dan op [deze](#) pagina een account aan. Met de gegevens van dit account kun je inloggen op www.communities.nl.



❖ **Training loopbaancoaching HR-professionals vol**

Vorige maand is de inschrijving geopend voor de driedaagse training 'Loopbaancoaching voor HR-professionals'. Deze training is gericht op het herkennen en bespreekbaar maken van loopbaanvragen. De eerste groep zit inmiddels vol en gaat in maart 2018 van start. Gelet op de vele aanmeldingen overweegt het bestuur om na de zomer een tweede groep te laten starten. Wij houden jullie hiervan op de hoogte.

❖ **Werknemersgegevens en de Algemene Verordening Gegevensbescherming**

Ook corporatiemedewerkers moeten zich voorbereiden op de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) die 25 mei 2018 in werking treedt. Wat betekent deze nieuwe wet voor corporaties en welke maatregelen moeten zij nemen? Ter ondersteuning bij deze voorbereiding ontwikkelde Aedes samen met corporaties en onderzoeksbureau Privacy Company de [AVG Routeplanner voor woningcorporaties](#). Inmiddels is de routeplanner meer dan 300 keer opgevraagd. De AVG kijkt niet alleen naar huurdersgegevens, maar ook naar gegevens van corporatiemedewerkers. In dit artikel zoomen we in op de AVG in relatie tot werknemersgegevens.

Persoonsgegevens

Persoonsgegevens zijn gegevens waarmee je een persoon kunt identificeren. Hieronder vallen zowel gegevens die je direct kunt identificeren (zoals namen) als indirect identificeerbare gegevens die alleen in combinatie met andere gegevens tot een bepaalde persoon herleidbaar zijn (zoals een uniek Burgerservicenummer of een unieke combinatie van geboortedatum met adres). Naast reguliere persoonsgegevens zijn er ook bijzondere persoonsgegevens zoals over ras, religie, politieke of levensbeschouwelijke overtuigingen, biometrische en medische gegevens, maar ook het lidmaatschap van een vakbond. Voor bijzondere persoonsgegevens geldt een extra streng regiem. Deze gegevens mag je in principe niet verwerken, tenzij daarvoor een wettelijke grondslag is of er toestemming is gegeven door de betrokkene.

In de AVG wordt gesproken over het 'verwerken' van persoonsgegevens. Hierbij gaat het om alle handelingen die een organisatie kan uitvoeren met persoonsgegevens. Denk bijvoorbeeld aan het verzamelen, opslaan, wijzingen, verspreiden of een andere vorm van ter beschikking stellen van persoonsgegevens. Ook het wissen of vernietigen van persoonsgegevens is een verwerking.

Uitgangspunten AVG

- **Verantwoordingsplicht:** bijna elke organisatie moet in beeld hebben welke persoonsgegevens er worden verwerkt (klik [hier](#) om te bepalen of jouw organisatie hier ook aan moet voldoen). Dit gebeurt door het opstellen van een verwerkingenregister. De Autoriteit Persoonsgegevens kan hierom vragen.
- **Transparantie:** organisaties moeten zich kunnen verantwoorden richting hun huurders of werknemers over hoe ze met de persoonsgegevens omgaan. De organisatie dient hierover actief te communiceren naar betrokkenen. Hiervoor stelt een organisatie een privacy statement op. Als betrokkenen, zoals klanten of (oud)werknemers, gebruik willen maken van hun rechten dan moeten organisaties daaraan gehoor geven. Onder de AVG hebben betrokkenen recht op inzage, correctie en verwijdering.
- **Doelbinding:** organisatie mogen alleen persoonsgegevens verwerken met een vooraf gesteld en gerechtvaardigd doel. En elke verwerking moet een wettelijke grondslag hebben. De wet kent zes grondslagen. De meest gebruikte bij corporaties zijn: toestemming betrokkenen, wettelijke plicht, uitvoering overeenkomst en gerechtvaardigd belang. Voor meer uitleg over deze grondslagen zie documentatie in de AVG routeplanner (document 4. Rechtmatigheid en risicoanalyse).



- **Dataminimalisatie en bewaarbeperking:** organisaties mogen niet meer gegevens verzamelen dan voor het vooraf opgestelde doel noodzakelijk is. Ze mogen de gegevens niet langer bewaren dan noodzakelijk. Voor veel persoonsgegevens geldt een bewaarperiode van 2 jaar na beëindiging van de overeenkomst, tenzij er andere wettelijke bewaartermijnen zijn. Die vloeien vaak voort uit andere wetgevingen zoals bijvoorbeeld fiscale wetgeving. De bewaartermijnen moeten worden toegevoegd aan het zogenaamde verwerkingenregister en daarover moet de organisatie communiceren in het privacy-statement.
- **Integriteit en vertrouwelijkheid:** een organisatie moet ervoor zorgen dat gegevens goed beveiligd zijn en alleen toegankelijk zijn door geautoriseerde personen. Komen gegevens in verkeerde handen, dan is er sprake van een datalek en moet dit mogelijk gemeld worden bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Om deze vertrouwelijkheid te waarborgen is het belangrijk is dat werknemers bewust met persoonsgegevens omgaan en hier veilig mee omgaan.

Werknemersgegevens

Bij werknemersgegevens gaat het over gegevens op het gebied van ziekmeldingen en re-integratie, salarisverwerking, sollicitaties en CV's, gegevens in het personeelsdossier/HRM-systeem. Zodra je als organisatie deze gegevens wilt verwerken moet je nadenken over het doel en de grondslag van deze verwerking, rechtmatigheid en beveiliging, transparantie en recht op inzage. Ook is het belangrijk om aandacht te hebben voor de toegang tot deze gegevens door andere medewerkers zoals autorisaties in personeelssystemen.

In verplichtingen rondom loonbelasting of andere wetgeving zijn verschillende wettelijke grondslagen te vinden om bepaalde persoonsgegevens te verwerken en te bewaren zoals voor het bewaren van kopieën van paspoorten en het gebruiken van BSN-nummers.

Enkele voorbeelden

In de [AVG routeplanner](#) zijn de volgende voorbeelden uitgewerkt.

Voorbeeld personeelsadministratie

De woningcorporatie is wettelijk verplicht tot het bijhouden van een personeelsadministratie. Voor het bijhouden van deze personeelsadministratie moeten verschillende categorieën persoonsgegevens worden verwerkt. Het volledige personeelsdossier mag worden bewaard tot twee jaar nadat het dienstverband is beëindigd. Na het verstrijken van de twee jaar moet in principe het personeelsdossier verwijderd worden, tenzij er sprake is van een afwijkende wettelijke bewaartermijn. Uit de Uitvoeringsregeling Loonbelasting 2011 artikel 7.9 volgt namelijk dat gegevens in het kader van loonheffing voor een periode van vijf jaar bewaard moeten blijven.

Hier is sprake van een afwijkende wettelijke bewaartermijn en daarom geldt dat de persoonsgegevens volgens de langste bewaartermijn bewaard moeten blijven. Alleen de gegevens die noodzakelijk zijn voor het doel van loonheffing mogen langer bewaard blijven. De woningcorporatie zal daarom andere gegevens, zoals de nationaliteit van de werknemer of gegevens over gezinsleden van de werknemers moeten verwijderen of anonimiseren, na twee jaar omdat die gegevens niet noodzakelijk zijn voor de loonheffing.



Voorbeeld sollicitatieprocedure

De gegevens die tijdens het werven en selecteren van nieuwe medewerkers worden verzameld mogen gedurende een korte periode na het beëindigen van de sollicitatieprocedure worden bewaard. Er is geen wettelijke bewaartermijn vastgesteld, maar zowel de Autoriteit Persoonsgegevens als de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling geven aan dat een periode van vier weken na het beëindigen van de sollicitatieprocedure een gebruikelijke termijn is. Hier kan van worden afgeweken als de sollicitant hiervoor toestemming geeft. Met de verkregen toestemming is het mogelijk om de persoonsgegevens tot één jaar na het beëindigen van de sollicitatieprocedure te bewaren.

Slotsom

De AVG is een uitgebreide wet met richtinggevende bepalingen, maar niet vastomlijnde richtlijnen. Het is van belang dat corporaties deze wet gaan toepassen op de corporatiespecifieke situatie. Elke organisatie moet er zelf mee aan de slag om aan de wet te voldoen. Dit artikel bevat slechts de hoofdlijnen van de AVG en mist de uitzonderingen en de nuances. Het is van belang dat corporaties zich verdiepen in deze wetgeving en er mee aan de slag gaan. Het is raadzaam om als één van de eerste activiteiten het verwerkingenregister op te stellen en daarin naast klantgegevens ook de gegevens van werknemers. Meer informatie over dit verwerkingenregister en andere verplichtingen in AVG is te vinden in de [AVG routeplanner](#).

❖ **Wet minimumloon en overwerk**

De huidige Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML) regelt niets over de uren die de werknemer meer werkt dan de normaal gebruikelijke arbeidsduur. Dat is gewijzigd met ingang van 1 januari 2018. Vanaf die datum moet een werkgever (minimaal) het minimumloon betalen voor overwerk. Dat volgt uit een wijziging in artikel 6 van de WML. Het team Werkgeverszaken krijgt veel vragen of dit betekent dat corporaties nu ook vakantietoeslag moeten gaan betalen over overwerk.

Vakantietoeslag

Het over- en meerwerk komt per 1 januari 2018 onder de WML te vallen. Daarom is de werkgever vanaf die datum verplicht daarover vakantietoeslag te betalen. In de CAO kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt bijvoorbeeld dat er geen of minder recht is op vakantietoeslag over overwerkvergoeding. In de CAO Woondiensten zijn hierover afwijkende afspraken opgenomen. De grondslag van de vakantietoeslag is namelijk het schaalbedrag in mei keer twaalf. Wel moet de som van loon plus vakantiebijslag altijd ten minste 108 procent van het minimumloon zijn. Dit is ook binnen de CAO Woondiensten gewaarborgd.

❖ **Participatiewet: marktwerkgevers liggen op koers met banenafpraak**

Met 23.787 extra banen voor mensen met een beperking na drie kwartalen in 2017, liggen werkgevers in de marktsector op koers. Dat blijkt uit de derde kwartaalrapportage over 2017 van het UWV. Eind 2017 moesten de marktwerkgevers volgens de banenafpraak 23.000 banen geleverd hebben. De overheid lijkt haar banenafpraak echter niet te gaan halen.

Klik [hier](#) voor meer informatie.



❖ **Meer bevoegdheden OR bij beloning bestuurders**

Werknemers krijgen meer te vertellen over topbeloningen. De directie van ondernemingen met meer dan 100 werknemers – dus ook woningcorporaties – moeten vanaf volgend jaar verplicht in gesprek met de ondernemingsraad over de beloningen van de topbestuurders. Dat staat in het wetsvoorstel tot wijziging van de Wet op de Ondernemingsraden. Het betreft overigens geen instemmingsrecht.

Op 23 januari 2018 stemde een meerderheid in de Tweede Kamer voor dit wetsvoorstel.

❖ **Werknemers met schulden**

Zo'n 62 procent van alle Nederlandse werkgevers heeft te maken met personeel met financiële problemen. Een werkgever is al snel 13.000 euro per jaar kwijt aan een werknemer met financiële problemen die voltijds werkt en een modaal salaris verdient. Een werknemer met financiële problemen kost de werkgever niet alleen geld door de administratieve rompslomp die het met zich meebrengt, maar vooral door productiviteitsverlies, frequent verzuim. Bovendien kan het fraude en diefstal in de hand werken. Daarnaast bestaat het risico op een burn-out omdat deze vaker door persoonlijke problemen dan door werkdruk wordt veroorzaakt.

Deze signalen kunnen wijzen op financiële problemen van medewerkers:

- geld lenen van collega's;
- vragen om een voorschot vakantiegeld of om uitbetaling vakantiedagen;
- geen geld hebben voor gezamenlijke uitgaven zoals cadeaus of traktaties (portemonnee vergeten);
- met de privételefoon bellend weglopen;
- frequent kort verzuim;
- gedragsverandering (zoals niet op vakantie gaan);
- stressklachten, vermoeidheidsklachten;
- alcoholmisbruik;
- kortaangebondenheid.

Daarnaast kunnen mensen die met traumatische life-event te maken hebben, geneigd zijn hun financiën links te laten liggen. Bij scheiding, plots overlijden van een dierbare en dergelijke ernstige zaken is de financiële administratie al snel kind van de rekening. De gevolgen daarvan versterken en verlengen de psychosociale problematiek vervolgens.

Het voorkomen van financiële problemen is natuurlijk altijd beter dan genezen. Als er een bedrijfscultuur is waarin mensen zich naar hun leidinggevendenden durven te uiten over dit soort gevoelige zaken kan wellicht met hulp van de werkgever erger worden voorkomen. Het is belangrijk dat medewerkers waarvan bekend is dat ze financiële problemen hebben geholpen worden. Als de organisatie geen actie onderneemt, bestaat de kans dat de problemen zich opstapelen en er een loonbeslag volgt.

Er zijn organisaties die medewerkers kunnen helpen bij het oplossen van financiële problemen zoals het Nibud, schuldhulpverlening in uw regio en Cortdaed.



❖ **Veelgestelde vraag: kan een 55 plusser in een CAO-loze periode aanspraak maken op extra roostervrije uren?**

De looptijd van de CAO Woondiensten is verstreken. In een CAO-loze periode werkt de CAO Woondiensten na. Werkgever en werknemer kunnen zich dus blijven beroepen op de CAO Woondiensten. Dit betekent dus ook dat 55 plussers met hun individueel loopbaanontwikkelingsbudget extra roostervrije uren kunnen kopen. Het is overigens wel inzet van de werkgevers in de huidige onderhandelingen om de extra roostervrije uren af te schaffen. Werkgevers vinden dat ook 55 plussers moeten werken aan hun duurzame inzetbaarheid.

❖ **Opschorting handhaving Wet DBA verlengd tot 1 januari 2020**

De opschorting van de handhaving van de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA) is verlengd tot 1 januari 2020. Dat betekent dat opdrachtgevers en opdrachtnemers tot die tijd geen boetes of naheffingen krijgen als achteraf geconstateerd wordt dat er sprake is van een dienstbetrekking. Wel gaat het kabinet de mogelijkheden voor de handhaving van kwaadwillenden vanaf 1 juli 2018 verruimen. Klik [hier](#) voor meer informatie.

❖ **FLOW loopbaanwijzer vernieuwd**

De Loopbaanwijzer van FLOW is vernieuwd. Nieuw is dat de Loopbaanwijzer nu persoonlijk maatwerk biedt. Met het nieuwe Toekomstvizier kan de corporatiemedewerker bekijken welk deel van de Loopbaanwijzer voor hem of haar relevant is. Ook kan de medewerker bij aanvang al een startgesprek voeren met een loopbaanadviseur. De Loopbaanwijzer is bedoeld om op een positieve manier na te denken over je loopbaan en om richting te bepalen. Klik [hier](#) voor meer informatie.

❖ **Rechtspraak: wanneer is er bij een reorganisatie sprake van een Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) en wanneer niet?**

Bij reorganisaties wordt vaak een sociaal plan gesloten met daarin een vrijwilligers- en plaatsmakersregeling. Een dergelijke regeling kan onder omstandigheden worden aangemerkt als een RVU met tot gevolg een fiscale boete van 52 procent voor de werkgever. Het Gerechtshof Den Bosch heeft onlangs een uitspraak gedaan over wanneer sprake is van een RVU.

Casus

Een werkgever kondigt een reorganisatie aan en komt met de vakbonden een sociaal plan overeen. Dit sociaal plan bevat ook een vrijwilligers- en plaatsmakersregeling. De werkgever verzoekt de Belastingdienst een beschikking af te geven dat er geen sprake is van een RVU. De Belastingdienst weigert dit, omdat naar zijn mening wel degelijk sprake is van een RVU. De werkgever is het hier niet mee eens en stapt naar de rechter.

Oordeel Hof Den Bosch

Volgens het Hof gaat het bij de RVU-toets om de vraag of de uitkeringen en verstrekkingen bedoeld zijn om het inkomen van de werknemer tot de pensioendatum te overbruggen of aan te vullen. De beweegreden van de werkgever om de uitkeringen en verstrekkingen aan te bieden, doet niet ter zake. Ook niet relevant is de keuze van de individuele werknemer om van de regeling gebruik te maken en, als de werknemer dit doet, wat daarvan het (financiële) effect op hem is.



Volgens het Hof gaat het in deze casus om een regeling die alle medewerkers, ongeacht hun leeftijd, een mogelijkheid biedt om vrijwillig het dienstverband te beëindigen tegen een vertrekvergoeding op basis van de kantonrechttersformule. De uitkering houdt geen (direct) verband met de leeftijd van de werknemer en ook niet met de pensioendatum van de werknemer. Het feit dat in de regeling de hoogte van de vergoeding in verband met de pensioengerechtigde leeftijd van de betrokken medewerker werd beperkt (aftopping) en dat rekening werd gehouden met de inbouw van sociale zekerheidsuitkeringen, zoals de WW, de IO(A)W en dergelijke, maakt de regeling niet alsnog leeftijdsgerelateerd.

Verder is het Hof niet gebleken dat uit de voorwaarden van de regeling volgt dat feitelijk een uitkering ter overbrugging tot aan het pensioen wordt geboden. Immers, het plan bevat geen voor een RVU kenmerkende bepalingen, bijvoorbeeld dat het een medewerker niet is toegestaan andere werkzaamheden te verrichten na beëindiging van het dienstverband of dat inkomsten van andere werkzaamheden in mindering komen op de beëindigingsvergoeding. Volgens het Hof is geen sprake van een RVU, omdat de aangeboden regeling geen verband hield met de leeftijd van de werknemer. De regeling was niet leeftijdgebonden.

Tegen de uitspraak van het Hof is cassatie bij de Hoge Raad ingesteld.

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](#).