FNV Voorstellen CAO-Woondiensten 2027

De cao-voorstellen van de FNV zijn opgesteld in samenspraak met de FNV Branchegroep Woondiensten. De voorstellen zijn gebaseerd op het algemeen Arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV. Er is bij het opstellen van de voorstellen rekening gehouden met de uitkomsten van onze 'Swipocratie' die wij tussen 1 en 28 oktober 2026 hebben uitgevoerd. Deze 'Swipocratie' is door 2597 respondenten ingevuld, waarvan 63% niet-vakbondslid. In de week van 19 oktober heeft de FNV 5 cao-cafés georganiseerd om door te praten over een aantal onderwerpen.

Algemeen

Looptijd

--> De FNV stelt een looptijd van 1 jaar voor (1 april 2027 – 1 april 2028).

Eerlijke beloning

Salarisgroei

--> De FNV stelt voor om de salarissen en salarisschalen per 1 april 2027 structureel te verhogen met een percentage van 5,5% en 80 euro.

Vergoeding bereikbaarheidsdienst

--> De FNV stelt voor om de vergoeding voor de bereikbaarheidsdienst te verhogen met 7%.

Gelijke beloning voor gelijk werk

Veel vrouwen in Nederland verdienen nog steeds minder dan mannen, ook als ze hetzelfde werk doen. Helaas ontvangen wij hierover ook signalen in de Woondiensten. Het betreft daarbij signalen over het moment van indiensttreding (man en vrouw komen tegelijkertijd in dienst in dezelfde functie, man heeft geen ervaring in dit werk, vrouw 3 jaar werkervaring --> ze zitten wél in dezelfde loonschaal maar maandsalaris man is flink hoger) als over het moment van doorgroei (mannen krijgen eerder de kans om door te stromen naar een hogere functie) als over de verdeling van de seksen over de verschillende functies (relatief meer vrouwen in lager betaalde functies). Een situatie die niet past bij de samenstelling van het personeelsbestand van onze sector. En die, naar onze mening, de sector ook onwaardig is. Gelukkig zijn er ook al corporaties die vooruitlopen op nieuwe wet- en regelgeving die hier iets aan moet veranderen. De nieuwe Wet loontransparantie is in Nederland de implementatie van de Europese Richtlijn (EU) 2023/970. Nederland moet de EU-richtlijn implementeren en is daar al laat mee. De plenaire behandeling van het wetsvoorstel staat gepland op 11 januari 2027.
--> De FNV stelt voor om aan artikel 4.1 de volgende tekst toe te voegen: *"Werknemers die gelijkwaardig werk verrichten worden bij vergelijkbare relevante werkervaring gelijkwaardig beloond, ongeacht het moment van indiensttreding, de corporatie waar de ervaring is opgedaan of de wijze waarop de werknemer is binnengekomen. Daar waar verschillen ontstaan moet de werkgever een verschil kunnen uitleggen aan de hand van objectieve en genderneutrale criteria zoals ervaring, verantwoordelijkheid of aantoonbaar verschil in functie-inhoud."*
Concreet betekent dit in ieder geval:

1. Gelijke functie = gelijke schaal (de feitelijke inhoud en zwaarte van de functie bepalen de schaal);
2. Gelijke ervaring = vergelijkbare positie in de schaal (aantoonbaar relevante werkervaring bij voorgaande werkgevers telt mee, nieuwe onervaren medewerkers kunnen niet hoger instromen dan medewerkers die al meerdere jaren in dezelfde functie en loonschaal zitten);
3. Verschillen moeten objectief uitlegbaar zijn (een salarisverschil mag bestaan, maar moet gebaseerd zijn op objectieve en genderneutrale factoren).

--> De FNV stelt voor om de tekst van de cao Woondiensten op basis van de besluitvorming in het parlement, daar waar nodig, ook op andere plaatsen aan te passen aan de nieuwe wetgeving.
--> De FNV stelt voor dat partijen hun achterban actief ondersteunen bij de uitvoering van de nieuwe wet- en regelgeving.

Reiskostenvergoeding zakelijke kilometers

In artikel 6.2.3 van de cao Woondiensten is het uitgangspunt beschreven dat de werkgever passend vervoer beschikbaar stelt voor zakelijke kilometers. De werknemer kan niet worden verplicht gebruik te maken van zijn privéauto. In de praktijk blijkt dat passend vervoer lang niet altijd in voldoende mate beschikbaar is. Daarbij is het bedrag van de kilometervergoeding voor het gebruik van de privéauto bij zakelijke kilometers al sinds 2011 ongewijzigd. Met de enorm gestegen benzineprijzen is een verhoging daarvan in deze nieuwe cao dan ook meer dan noodzakelijk.
--> Met inachtneming van de afgeleide cpi vanaf 2012, stelt de FNV voor de kilometer-vergoeding voor zakelijke kilometers aan te passen naar 0,55 euro bruto per kilometer.

Overwerk

Overwerk is een eenvoudige oplossing om pieken en dalen in het werk op te vangen. In de cao Woondiensten staan afspraken over overwerk in artikel 3.5 opgenomen. De FNV is van mening dat overwerk zoveel mogelijk beperkt moet worden en dat overwerk duurder moet zijn dan een gewoon uur (inclusief alle bijkomende kosten, zoals vakantie, verlof, pensioen, et cetera). Daarbij stellen wij ons (ook in lijn met de uitspraak van de Hoge Raad van 13 september 2024) op het standpunt dat álle meer gewerkte tijd (dan contractueel vastgelegd) als overwerk moet worden gezien. De FNV stelt daarom het volgende voor:
--> Artikel 3.5.1 is leidend; artikel 3.5.5 wordt geschrapt
--> Aan artikel 3.5.2 wordt de volgende tekst toegevoegd: "*In deze vergoeding is een toeslag van 25% van de uurwaarde van de medewerker opgenomen. Voor overwerkuren die meer dan 2 uur vóór of na de normale werktijd van de onderneming zijn gewerkt, geldt een toeslag van 50%.*" (Dit laatste in lijn met de bepaling in artikel 3.6.1 die ongewijzigd blijft)
--> In artikel 3.6.2 wordt de uitzondering van 3.6 geschrapt voor werknemers die direct aansluitend aan de dagelijkse normale werktijd, ter beëindiging van de normale werkzaamheden, arbeid verrichten voor ten hoogste een half uur. Dit in lijn met het schrappen van 3.5.5.
Met bovenstaande hebben wij niet de bedoeling de situatie voor de salarisschalen K t/m O te wijzigen.

Zekerheid

Uitzendwerk, detachering en payroll

In artikel 2.7 van de cao Woondiensten staan afspraken opgenomen over de beloning van flexibele arbeid. Met ingang van 1 januari 2026 geldt er een nieuwe cao voor uitzendkrachten waarin de nadruk van de 'vergewisplicht inlenersbeloning' is verschoven naar 'gelijkwaardige

arbeidsvoorwaarden'. Uitzendkrachten hebben op grond van hun cao recht op een arbeidsvoorwaardenpakket dat minimaal gelijkwaardig is aan dat van werknemers in dienst bij de inlener in een vergelijkbare functie.
--> De FNV is van mening dat de tekst van artikel 2.7 aangepast moet worden op het bovenstaande. Op het pensioen na, dienen de cao Woondiensten én bedrijfseigen regelingen in z'n geheel van toepassing te zijn op uitzendkrachten.

Externe inhuur

Al enige tijd krijgen wij signalen dat de externe inhuur bij woningcorporaties flink toeneemt (met name ook op projecten). Dit vaak tegen (zeer) hoge kosten. Een ontwikkeling die de FNV slecht vindt voor de sector. Niet alleen vanwege de enorme hoeveelheden geld die hiermee gemoeid zijn. Maar ook vanwege het feit dat er met het vertrek van deze flexibele krachten telkens weer kennis vanuit de corporatie verdwijnt, de onderlinge binding van het personeel onder druk komt te staan en het steeds weer inwerken van flexibele krachten leidt tot een verhoging van de werkdruk bij vast personeel. Al enige jaren geleden spraken cao-partijen in artikel 2.1.4 van de cao af dat structurele arbeid binnen de corporatie na één jaar 'flexibel' opgevolgd dient te worden door een arbeidsovereenkomst met de corporatie. Dit vanuit de visie van vakbonden dat een flexibele schil bedoeld is voor 'piek en ziek' en externe inhuur alleen plaats dient te vinden als de specialistische kennis die benodigd is binnen de corporatie niet aanwezig is en ook niet ontwikkeld kan worden. (Juist het creëren van interne mogelijkheden om specialistische kennis te ontwikkelen, bevordert ook de groeimogelijkheden van eigen personeel.) Wat cao-partijen onder structurele arbeid verstaan is helder gedefinieerd. In de praktijk is het met de naleving van deze cao-afspraak slecht gesteld. Wat partijen onder 'externe inhuur' verstaan is wellicht minder duidelijk. In de meest recente P&O-monitor van Aedes is een afname van externe inhuur te zien. Een uitkomst die niet overeenkomt met de bovengenoemde signalen.
--> De FNV stelt dan ook voor gezamenlijk in kaart te brengen in hoeverre er in de sector gebruik gemaakt wordt van externe inhuur (zijnde: uitzendkrachten, gedetacheerden, payroll-constructies en ZZP-ers) en welke kosten daarmee gemoeid zijn.

Naleving cao

De cao Woondiensten is een collectieve arbeidsvoorwaardenovereenkomst. Een juridisch document dat zowel corporatiemedewerkers als werkgevers zekerheid biedt op het punt van arbeidsvoorwaarden. Leden van Aedes zijn gehouden aan de cao. Voor woningcorporaties die geen lid zijn van Aedes geldt dat de cao in ieder geval bindend is na Algemeen Verbindend Verklaring (AVV). De verplichting tot naleving staat vastgelegd in artikel 1.1.1 van de cao.
De laatste jaren merken wij in toenemende mate dat de cao op punten niet of slecht wordt nageleefd. Het betreft hier vaak zaken rondom loon/salaris, functie-indeling en/of -waardering, overtreding van artikel 2.1.5 en het doorvoeren van organisatiewijzigingen zonder voorafgaand gesprek met vakbonden (artikel 2.14). Een ontwikkeling die binnen de gezamenlijke ambitie om een gelijk speelveld in de sector te creëren ongewenst is.
--> De FNV stelt dan ook voor om concrete activiteiten ter bevordering van naleving vast te stellen (waaronder de instelling van een Commissie Naleving CAO).

Kwaliteit van werk

Meer aandacht voor bestrijding van werkdruk

In de cao Woondiensten staan afspraken m.b.t. werkdruk opgenomen. Deze afspraken hebben de bedoeling de aandacht voor de aanpak van werkdruk te bevorderen. Uit het recent uitgevoerde Arbeidsmarktonderzoek 2025 (FLOW) blijkt dat het ziekteverzuim in onze sector

stijgt. Op landelijk niveau (beroepsbevolking Nederland) weten we dat mentale overbelasting een belangrijke oorzaak van ziekteverzuim is. En dat dergelijk ziekteverzuim regelmatig van (wat) langere duur is. In onze achterbanraadpleging geeft 47% van de respondenten aan te veel werkdruk op de werkvloer te ervaren. Dit is een belangrijk (en urgent) signaal. Meer aandacht voor de bestrijding van werkdruk en alertere monitoring is noodzakelijk.
--> De FNV stelt voor de tekst van artikel 6.9.1 aan te passen naar: *"Jaarlijks wordt de ervaren werkdruk van werknemers middels een onderzoek gemeten. Dit onderzoek is vast onderdeel van de RIE en voldoet aan de eisen die de Arbeidsinspectie stelt aan een verdiepingsmodule op deze thematiek."*
--> De FNV stelt voor de tekst van artikel 6.9.2 ongewijzigd te laten en vervolgens in artikel 6.9.3 het woord 'wordt' te vervangen voor het woord 'is' (*"....is een vast agendapunt in....."*)

Recht op onbereikbaarheid
Apps, mails, overal bereikbaar zijn - het is een eenvoudige manier om goed op de hoogte te zijn van wat er speelt op het werk. Tegelijkertijd neemt hierdoor de druk op werknemers toe om buiten werktijd altijd bereikbaar (en beschikbaar) te zijn. De regels uit de ATW van privacy en onbereikbaarheid (11 uur per etmaal niet gestoord mogen worden) zijn op elke arbeidsplaats van toepassing, dus ook thuis.
--> De FNV stelt voor de volgende tekst toe te voegen aan artikel 3.1 van de cao: *"Werknemer heeft het recht op onbereikbaarheid buiten het gebruikelijke arbeidspatroon en buiten eventuele bereikbaarheidsdiensten. Er kunnen bijzondere (dringende) omstandigheden zijn op grond waarvan het noodzakelijk is dat werknemer toch bereikbaar is. In dat geval maakt de leidinggevende daarover vooraf afspraken met werknemer en is een bereikbaarheidsvergoeding conform artikel 3.7/3.8 van toepassing."*

Ongevallenverzekering
Volgens afspraak hebben cao-partijen een enquête onder woningcorporaties gehouden inzake de ongevallenverzekering zoals voorgeschreven in de cao Woondiensten. Bijna de helft van de corporaties heeft op die enquête gereageerd. En hoewel er ook 7 corporaties waren die de verplichte verzekering niet hadden afgesloten voor hun werknemers, hadden de meeste corporaties een dergelijke verzekering wel. De meesten daarvan maakten gebruik van de vangnetbepaling in de cao (artikel 6.6). En er bleek ook één verzekeraar te zijn waar veel corporaties hun verzekering hadden afgesloten: Intermont. De uitkeringsbedragen die het meest voorkwamen laten tussen de €25k/€50k, €50k/€100k, €75k/€150k. Er werden opmerkingen gemaakt over de doelgroep (wie moet er nu precies onder de verzekering vallen? Stagiairs, ZZP, etc), over een aanvullende dekking op agressie/geweld en over de mogelijkheid van een collectieve ongevallenverzekering.
Op basis van deze uitkomsten stelt de FNV voor:
--> De bedragen zoals genoemd in artikel 6.6.2 aan te passen naar de huidige praktijk (waarin die bedragen al een stuk hoger blijken te liggen);
--> De mogelijkheden van een collectieve ongevallenverzekering te onderzoeken.

Arbeidsmarkt

Aantrekkelijke werkgever voor jongeren
Hoewel er gelukkig ook steeds meer jongere medewerkers bij woningcorporaties in dienst treden is de corporatie nog steeds geen 'voor de hand liggende' werkgever voor jongeren. Het is van groot belang dat de sector de aantrekkingskracht voor jongeren vergroot. Eén van de methoden daarvoor is het versterken van enkele arbeidsvoorwaarden.
--> De FNV stelt voor dat de werkgever de UWV-uitkering bij aanvullend geboorteverlof zoals

vermeld in artikel 8.9.3 van de cao in het vervolg aanvult tot 100%.
--> De FNV stelt voor de mogelijkheid te creëren om jaarlijks een bedrag van maximaal € 2.000 uit het IKB in te zetten voor het aflossen van de eigen studieschuld bij Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO);
--> De FNV stelt voor de stagevergoeding zoals genoemd in artikel 6.11 van de cao te verhogen naar minimaal 750 euro bruto per maand bij een stage van 36 uur per week.

Individueel Loopbaanbudget (ILOB)

Hoewel er nog steeds een grote groep corporatiemedewerkers is die het ILOB niet gebruikt of niet kan/mag gebruiken, zijn wij van mening dat dit budget zeer relevant is voor de duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt van nu en de toekomst. De FNV vindt het belangrijk dat de corporatiemedewerkers die zich willen ontwikkelen en blijven leren hiertoe maximaal gefaciliteerd worden.
--> Met het oog op de gestegen prijzen van cursussen/trainingen/opleidingen en het wegvallen van andere (door de overheid gecreëerde opties), stelt de FNV voor om het ILOB te verhogen naar €1000,- per jaar tot een maximum van €5.000 per 5 jaar. De andere bepalingen rondom het ILOB kunnen ongewijzigd blijven.

Kunstmatige intelligentie (AI) in de Woondiensten

In het Arbeidsmarktonderzoek 2025 dat partijen via FLOW hebben uitgevoerd, geeft 76% van de werkgevers aan te verwachten dat digitalisering en technologische ontwikkelingen het werk in de sector fundamenteel zullen veranderen. De ontwikkelingen gaan dan ook snel. Tegelijkertijd lijken corporaties zich in verschillend tempo met deze ontwikkelingen bezig te houden of zich erop voor te bereiden. En ook de betrokkenheid van medewerkers bij dit proces en (mede)zeggenschap bij keuzes die worden gemaakt lijken enorm te verschillen.
--> De FNV stelt voor om een aantal uitgangspunten bij het werken met AI in de cao vast te leggen, te weten:

- De werkgever betrekt de ondernemingsraad bij een besluit t.a.v. het gebruik van AI in de corporatie of de invoering van een AI-systeem, dat van invloed is op de inhoud van functies, de inzet van medewerkers of de beoordeling van medewerkers;
- Besluiten met grote gevolgen voor medewerkers of huurders, waaronder woningtoewijzing en functionerings- en beoordelingsbesluiten, worden niet uitsluitend geautomatiseerd genomen; een mens blijft eindverantwoordelijk;
- Medewerkers kunnen fouten of risico's van AI-systemen melden zonder daardoor te worden benadeeld;
- Scholing die noodzakelijk is voor het werken met AI wordt gezien als functiegebonden scholing (en komt daarmee voor kosten van de werkgever en vindt plaats in werktijd).

--> De FNV stelt verder voor om in samenwerking met FLOW een verdiepend onderzoek uit te voeren waarin de volgende vragen aan de orde komen:

- Op welke schaal wordt AI al toegepast in de Woondiensten?
- In welke werkprocessen wordt AI toegepast?
- Welke gevolgen zal dit naar verwachting hebben op de inhoud van functies en de werkgelegenheid in de sector?
- Op welke manier worden werknemers betrokken bij het proces. In hoeverre is er sprake van (mede)zeggenschap bij gemaakte keuzes?
- In hoeverre is er een opleidingsaanbod nodig om werknemers 'mee te nemen' in

bovengenoemde ontwikkeling?

Vakbondswerk

IKB: Vakbondscontributie

--> De FNV stelt voor om de maximale bestedingsruimte in het IKB voor de (verrekening van) vakbondscontributie aan te passen aan de praktijk en te verhogen naar €270,-

Werkgeversbijdrage voor vakbondswerk

De FNV stelt vast dat de werkgeversbijdrage voor vakbondswerk sinds 2021 ongewijzigd is.
--> Wij stellen voor om het in artikel 11.2 genoemde bedrag te verhogen naar €24,82.

Faciliteiten voor vakbondswerk

De arbeidsverhoudingen in de Woondiensten zijn over het algemeen goed en cao-partijen werken samen als sociale partners. Toch krijgen wij regelmatig het signaal dat het vakbondsleden in individuele woningcorporaties lastig wordt gemaakt om hun 'vrijheid van vakvereniging' op de werkvloer vorm te geven. Daarom willen wij, naast de afspraak over verlof voor vakbondsleden die al langere tijd in de cao staat, een nieuw artikel aan hoofdstuk 11 van de cao toe te voegen.
--> De FNV stelt de volgende tekst voor: *"Leden van een vakbond, in het bijzonder diegenen die als bedrijfscontactpersoon of kaderlid door de werknemersorganisaties betrokken bij deze cao zijn aangewezen, kunnen gebruik maken van de analoge, digitale en fysieke faciliteiten, zoals die in het bedrijf gebruikelijk zijn, ten behoeve van het vakbondswerk, waaronder (maar niet beperkt tot) het gebruik van bedrijfsruimten voor het organiseren van bijeenkomsten, telefoon en het verspreiden, publiceren en zichtbaar maken van vakbondsinformatie,-uitingen of -aankondigingen via verschillende communicatiekanalen (zoals bijvoorbeeld prikbord of intranet)."*

Overig

Bijzonder verlof voor het regelen van een uitvaart

Met de toename van het aantal alleenstaanden in Nederland is de FNV van mening dat het bijzonder verlof voor het regelen van een uitvaart inclusiever geformuleerd dient te worden. Daartoe willen wij de tekst van artikel 8.2 aan laten sluiten bij de omschrijving van de doelgroep zoals vastgelegd in de Wet Arbeid en Zorg.
--> De FNV stelt de volgende tekst voor:
Artikel 8.2 Verlof voor het regelen van een uitvaart
Als een werknemer de uitvaart regelt van zijn overleden ouders, schoon-, stief- of pleegouders, (klein)kinderen, stief- of pleegkinderen of inwonende grootouders (de eigen of van zijn partner), broer of zus, huisgenoot of iemand met wie hij een sociale relatie heeft, krijgt hij daarvoor betaald verlof vanaf de dag van overlijden tot en met de dag na de uitvaart.

PAWW

Tot 1 oktober 2027 zijn werknemers aangesloten bij de verzamel-CAO Private Aanvulling WW en WGA-sector, niet semi publieke dienstverlening. Werknemers betalen hiervoor een PAWW-premie.
--> De FNV stelt voor om deelname aan de PAWW voor vijf jaar te verlengen.

Projecten en lopende afspraken

Vanuit voorgaande cao-afspraken lopen er nog enkele projecten en/of moeten er nog zaken uitgewerkt worden. Dit geldt met name voor de uitwerking van een structurele duurzame inzetbaarheidsregeling, de actualisering van het Handboek Functiewaardering Woondiensten, de campagne m.b.t. de bronaanpak van sociale (on)veiligheid (REWIND) en enkele evaluaties (Generatiepact en Verlofsparen).
--> De FNV stelt voor deze projecten en lopende afspraken conform afspraak uit te werken/voort te zetten/af te ronden.
--> De FNV stelt voor om parallel aan de discussie over aanpassing van het Handboek Functiewaardering Woondiensten ook meteen het proces rond functiebeschrijving, -waardering en bezwaar, zoals beschreven in de cao (artikel 1.5 en 1.6) zorgvuldig te bekijken. Dit is al eerder afgesproken maar noemen we hier nogmaals zodat het niet 'uit het oog' verdwijnt.

FNV behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen aanvullende voorstellen in te dienen.

* * * * *