

**Onderhandelingsresultaat<sup>1</sup> ten behoeve van CAO Woondiensten  
1 januari 2021 tot en met 31 december 2021**

Partijen bij de CAO Woondiensten:

- Aedes vereniging van woningcorporaties
- FNV
- CNV Vakmensen.nl
- De Unie

zijn het volgende overeengekomen:

---

<sup>1</sup> De door CAO-partijen bereikte overeenstemming zoals vastgelegd in dit onderhandelingsresultaat zal bij instemming door de respectievelijke achterbannen door de redactiecommissie vertaald worden in nieuwe CAO-teksten.

The image shows four handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. From left to right, they appear to be: a stylized signature, a signature with the letters 'ME' visible, a signature with the letters 'CW' visible, and a more complex, cursive signature.

## **Looptijd**

De CAO Woondiensten heeft een looptijd van één jaar: van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021.

## **Lonen**

Tijdens de looptijd van deze CAO worden de volgende loonaanpassingen gerealiseerd:

- Per 1 juli 2021 een structurele loonsverhoging van 2,25%.
- Een eenmalige uitkering van 550 euro bruto met de volgende voorwaarden:
  - o de eenmalige uitkering wordt uitbetaald bij de salarisuitbetaling in april 2021 mits de achterbannen van CAO-partijen het resultaat hebben goedgekeurd;
  - o de werknemer moet op 1 april 2021 in dienst zijn;
  - o werknemers die volgens hun arbeidsovereenkomst op 1 april 2021 minder dan 36 uur per week werken, ontvangen de eenmalige uitkering naar rato;
  - o 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).

## **Bereikbaarheidsdienstvergoeding**

De bereikbaarheidsdienstvergoeding in de CAO Woondiensten wordt verhoogd met 2,25 procent per 1 juli 2021.

## **Gesprekscyclus Hybride werken (tijd- en plaatsonafhankelijk werken)**

Tijdens de looptijd van de CAO zullen CAO-partijen met elkaar gesprekken voeren over het Hybride Werken. Deze gesprekken moeten voor oktober 2021 afgerond zijn. De uitkomsten (eventueel een gedeeld standpunt tot wijzigingen/aanvullingen op de CAO) kunnen worden meegenomen in de onderhandelingen voor de CAO Woondiensten 2022.

## **Thuiswerkvergoeding 2021**

Werknemers ontvangen dit jaar een thuiswerkvergoeding van twee euro per thuis gewerkte dag. Het betreft hier een vergoeding voor de (extra) onkosten van het thuiswerken. Hierbij moet gedacht worden aan onkosten die ontstaan voor: elektriciteitsverbruik, waterverbruik, gasverbruik, koffie/thee, wc-papier en de afschrijving van een bureau en stoel.

Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- de thuiswerkvergoeding gaat in per 1 maart 2021;
- de thuiswerkvergoeding loopt tot en met 31 december 2021 (een eventuele structurele thuiswerkvergoeding voor na 2021 is onderdeel van de gesprekscyclus Hybride werken);
- de thuiswerkvergoeding is alleen van toepassing als een werknemer op enigerlei wijze thuiswerkdagen heeft afgesproken met zijn werkgever;
- de thuiswerkvergoeding is niet naar rato van het aantal uren dat wordt thuis gewerkt zolang (toekomstige) fiscale wetgeving op dit vlak hiertoe ruimte biedt;
- als een werknemer een hele dag thuiswerkt ontvangt hij de thuiswerkvergoeding en niet een eventueel in het bedrijf geldende reiskostenvergoeding woon-werkverkeer;
- als een werknemer tijdens een thuiswerkdag in opdracht van zijn werkgever enige tijd naar kantoor gaat, dan vervalt het recht op de thuiswerkvergoeding zolang de werknemer aanspraak kan maken op een in het bedrijf geldende reiskostenvergoeding woon- en werkverkeer;



- als een werknemer op een thuiswerkdag een externe, zakelijke, afspraak heeft, wordt de thuiswerkvergoeding gecombineerd met de reiskostenvergoeding voor zakelijke kilometers. De zakelijke kilometers worden in dat geval berekend vanuit huis naar de locatie van de zakelijke afspraak;
- de thuiswerkvergoeding heeft een minimum karakter.

### **Vijf mei**

Vijf mei wordt bij wijze van meerjarige afspraak eens in de vijf jaar (in een lustrumjaar) een feestdag in de zin van artikel 7.7.1 CAO Woondiensten. De eerstvolgende keer is in 2025. CAO-partijen hebben een eenmalige uitzondering op deze hoofdregel gemaakt, namelijk: 5 mei is in 2021 ook een feestdag (ondanks dat 2021 geen lustrumjaar is).

### **Rouwverwerking**

Nieuw artikel 2.17 CAO:

#### *Artikel 2.17 Rouwverwerking*

*Werknemers, die geconfronteerd worden met een ingrijpend verlies, verdienen aandacht en begeleiding van de leidinggevenden. De aandacht en begeleiding van werknemers, die geconfronteerd worden met een ingrijpend verlies, is maatwerk.*

In een bijlage bij de nieuwe CAO Woondiensten wordt een checklist bijgevoegd voor leidinggevenden, die handvatten biedt voor het begeleiden van werknemers die te maken krijgen met een ingrijpend verlies.

### **Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)**

CAO-partijen zullen via FLOW een campagne rond PSA uitvoeren met de doelstelling de werkdruk van werknemers te reduceren en werknemers beter te beschermen tegen agressie van huurders.

### **Nadere inkleuring artikel 10.1.1, 10.1.4, 10.1.5 en 10.3.3 CAO Woondiensten (het onderstreepte is nieuw)**

#### Artikel 10.1 Scholing en ontwikkeling

- 10.1.1 De werkgever kan, een werknemer opdracht geven scholing of training te volgen wanneer dat volgens de werkgever nodig is voor het vervullen van zijn huidige functie nu en in de toekomst (functiegebonden scholing).
- 10.1.4 De werknemer werkt voortdurend aan zijn eigen ontwikkeling. Dit is onder andere in te vullen door het volgen van scholing of een training zoals bedoeld in lid 1 en 2, 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. De medewerker besteedt, op basis van het persoonlijk opleidings- en ontwikkelplan (artikel 10.3.3 CAO Woondiensten) minimaal 12 uur per jaar aan zijn eigen ontwikkeling. De leidinggevende houdt hiermee rekening in de werkplanning zodat de medewerker ook daadwerkelijk in de gelegenheid is deze tijd aan eigen ontwikkeling te besteden.
- 10.1.5 De werkgever en de werknemer kunnen gezamenlijk afspreken dat de werknemer de uren voor eigen ontwikkeling niet, of op een andere wijze, invult.

#### Artikel 10.3 Functionerings- en beoordelingsgesprekken

- 10.3.3 In het persoonlijk opleidings- en ontwikkelplan wordt, voor zover van toepassing, aandacht besteed aan de volgende onderdelen:

Handwritten signatures and initials, including 'ME' and 'CW', are visible at the bottom of the page.

- De door de werkgever gewenste scholing en ontwikkeling ten behoeve van het vervullen van de huidige functie nu en in de toekomst (functiegebonden scholing);
- De door de werkgever gewenste scholing en ontwikkeling ten behoeve van specifieke competenties (functiegebonden scholing);
- De wijze waarop de werknemer de uren zoals genoemd in artikel 10.1.4 CAO invult (in ieder geval de aandachtsgebieden waarbinnen de uren worden besteed, door middel van welke activiteiten);
- De mate waarin de werknemer zich individueel wenst te ontwikkelen (voor binnen of buiten de organisatie) en de wijze waarop de werknemer in dit kader zijn individueel loopbaanontwikkelingsbudget wenst te besteden;
- De maatregelen die nodig zijn om de werknemer inzetbaar te houden, met name voor werknemers van 50 jaar en ouder.

### **Handboek functie-indeling Woondiensten**

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 wordt door CAO-partijen een definitieve keuze gemaakt voor één van beide oplossingsrichtingen. Vervolgens wordt de gekozen oplossing gerealiseerd. De verwachting is dat het vernieuwde Handboek eind 2021 wordt opgeleverd.

Het actualiseren van het Handboek 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).

### **Inclusieve CAO**

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. Ook is afgesproken het partnerbegrip te verruimen. Definitie partner wordt 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). Tot slot wordt ouderschapsverlof en kraamverlof in de zin van deze CAO Woondiensten ook van toepassing verklaard op meer-ouder gezinnen. Dat betekent concreet dat een corporatiemedewerker ook ouderschapsverlof kan opnemen als het gaat om een kind waarvan de medewerker niet de biologische vader of moeder is. Kraamverlof conform artikel 8.9 van deze CAO Woondiensten is ook van toepassing voor de niet biologische moeder of vader die in dienst is bij een corporatie.

### **Pensioen**

De verdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer blijft gedurende de looptijd van de CAO ongewijzigd.

### **Verlofsparen**

Als gevolg van het pensioenakkoord is, vanaf 1 januari 2021, de wettelijke grens voor verlofsparen verruimd van 50 naar 100 x de wekelijkse arbeidsduur. Naast de regels rond verlof en bovenwettelijk verlof biedt de CAO Woondiensten op dit moment (binnen het Woondiensten Cafetariasysteem) de mogelijkheid om maximaal vier keer de wekelijkse arbeidsduur aan te kopen. CAO-partijen zullen, in lijn met het pensioenakkoord, het komend jaar de mogelijkheden van (fiscaal vriendelijk)

verlofsparen in de sector Woondiensten onderzoeken. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek besluiten CAO-partijen of, en zo ja, op welke wijze het verlofsparen in de sector meer kan aansluiten bij wettelijke regelgeving.

### **Redactiecommissie**

De door CAO-partijen bereikte overeenstemming zoals vastgelegd in dit onderhandelingsresultaat, zal door de redactiecommissie vertaald worden in nieuwe CAO-teksten. De redactiecommissie zal onder andere controleren of de artikelnummering in het onderhandelingsresultaat juist is.

### **Overige procesafspraken**

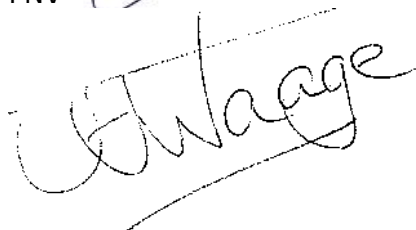
- Evaluatie Generatiepact Woondiensten
  - o In het reglement Generatiepact Woondiensten hebben CAO-partijen reeds afgesproken het pact (dat eind 2021 afloopt) te evalueren. De evaluatie vindt in 2021 plaats. In deze evaluatie wordt onderzocht of de regeling voldoet aan het door CAO-partijen beoogd doel en of en zo ja, op welke wijze de regeling wordt voortgezet. De uitkomsten van de evaluatie zullen uiterlijk 1 oktober 2021 bekend zijn en tussen partijen worden besproken in het Sociaal Economisch overleg.
- Loopbaanontwikkelingsbudget
  - o CAO-partijen hebben uitgesproken met elkaar in gesprek te gaan (tijdens het Sociaal Economisch overleg) als er nieuwe fiscale wetgeving komt die het toestaat het loopbaanontwikkelingsbudget ruimer in te zetten dan alleen scholing (bijvoorbeeld vitaliteit).
- Start onderhandelingen CAO Woondiensten 2022
  - o De onderhandelingen voor een CAO Woondiensten 2022 zullen uiterlijk 1 oktober 2021 starten, met minimaal vier onderhandelingsrondes voor 25 december 2021.

**Utrecht, 23 februari 2021**

Aedes vereniging van woningcorporaties



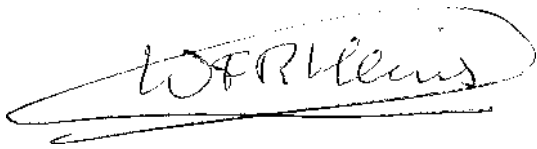
FNV



Wvlaage



CNV Vakmensen.nl



De Unie

