CAO Woondiensten 2027 e.v.

Eerste onderhandelingsronde
30 oktober 2026

vereniging van
woningcorporaties

aedes

Inhoud

- Lange termijn visie van Aedes op de volkshuisvesting
- De (financiële) context waarin corporaties opereren
- De uitgangspunten achter de werkgeversinzet
- Onze voorstellen voor de nieuwe CAO Woondiensten

Lange termijn visie van Aedes op de volkshuisvesting

“Samen wonen en samen leven: volkshuisvesting als basis voor bestaanszekerheid”.

Onze maatschappelijke opgave

vereniging van
woningcorporaties

aedes



Voldoende woningen



Betaalbare woningen



Goed onderhoud van de woningen



Verduurzaming van de woningen



Leefbare buurten en sterke gemeenschappen

Lange termijn visie op de volkshuisvesting

Corporaties in hun rol als werkgever:

- Corporaties willen aantrekkelijke werkgevers zijn.
- Corporaties willen goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden bieden.
- Corporaties willen blijven investeren in de ontwikkeling van de corporatiemedewerkers.

We zien collega’s als onze kracht

- Dagelijks zetten ruim 30.000 mensen zich in voor goed en betaalbaar wonen en leefbare buurten.
- Wij zijn trots op deze betrokken en professionele collega’s, die met hun kennis, inzet en maatschappelijke betrokkenheid een belangrijke bijdrage leveren aan de volkshuisvesting.
- Het realiseren van de maatschappelijke opgave staat of valt met de mensen die bij corporaties werken.
- Zij vormen daarmee het fundament onder het maatschappelijk functioneren van woningcorporaties.

Steeds meer mensen werken bij corporaties

Groei van het aantal fulltime equivalenten (fte) over hele linie

- De sector trekt medewerkers aan en weet hen te binden.
- De corporatiesector blijft groeien: van 26.000 in 2020 naar ongeveer 30.600 eind 2025.
- Bijvoorbeeld groei vanaf 2020 :
  - +9% (642 Fte) onderhoud
  - +4% (366 Fte) verhuur
  - +15% (321 Fte) leefbaarheid



vereniging van woningcorporaties

aedes

Inzet medewerkers is cruciaal voor resultaat



- Bij **onderhoud en verbetering:** grote ingrepen in ruim **193.000** woningen (2024).



- **Verduurzaming**: minder EFG-labels en **ruim 1 miljoen A-labels** of hoger (2024).



- **Nieuwbouw**: in 2024 bouwden we **21.761** eenheden.
- **Huurdersoordeel**: op sectorniveau heel positief voor de kernprocessen ‘Nieuwe huurder’ (7,9) en ‘Reparatie’ (8,1).



- Alleen bij **leefbaarheid** blijft het resultaat van onze inspanningen nog achter: geen concrete verbetering van de huurderservaring (7,4).



We zijn een aantrekkelijke sector met gerichte uitdagingen

- **Arbeidsmarktkrapte in specifieke functies vooral merkbaar**:
  - Vastgoed en projectontwikkeling
  - Financien
  - Data en digitalisering
- **Vergrijzing leidt tot opvolgingsvraag en risico op kennisverlies**
  - 29% van de medewerkers is 55 jaar of ouder
- **Doorgroeimogelijkheden**
  - Beperkte doorgroeimogelijkheden vormt uitdaging bij behoud van met name jonge collega's
- **Stijging van het ziekteverzuim**
  - Ons ziekteverzuim ligt boven het landelijk gemiddelde

Collega’s zijn tevreden met arbeidsvoorwaarden

- **Een ruime meerderheid van de collega’s (68,5%) is tevreden of zeer tevreden over het arbeidsvoorwaardenpakket uit de CAO Woondiensten**
    - Met name over arbeidsduur, doorbetaling bij ziekte, pensioen, vast salaris en het loopbaanbudget.
- **Collega’s hechten vooral waarde aan het vaste salaris, de individuele salarisgroei, het pensioen, de eindejaarsuitkering en de doorbetaling bij ziekte.**
- **Betekenisvol werk is de belangrijkste motivatie om in de sector te werken**.
    - Ook werk-privébalans en afwisseling in het werk wordt vaak benoemd.
- **De corporatiemedewerkers zijn geen homogene groep.**
    - De leeftijd van medewerkers is het onderscheidend criterium (jonger of ouder dan 45 jaar).

Het werk verandert, ontwikkeling blijft belangrijk

- Complexere maatschappelijke vraagstukken
- Intensievere samenwerking over domeinen heen
- Meer invloed van digitalisering, data en AI
- Blijvende ontwikkeling van kennis en vaardigheden blijft nodig
- Toenemende agressie in de maatschappij
- Stijging van verzuim

De financiële context van de branche

vereniging van
woningcorporaties

aedes

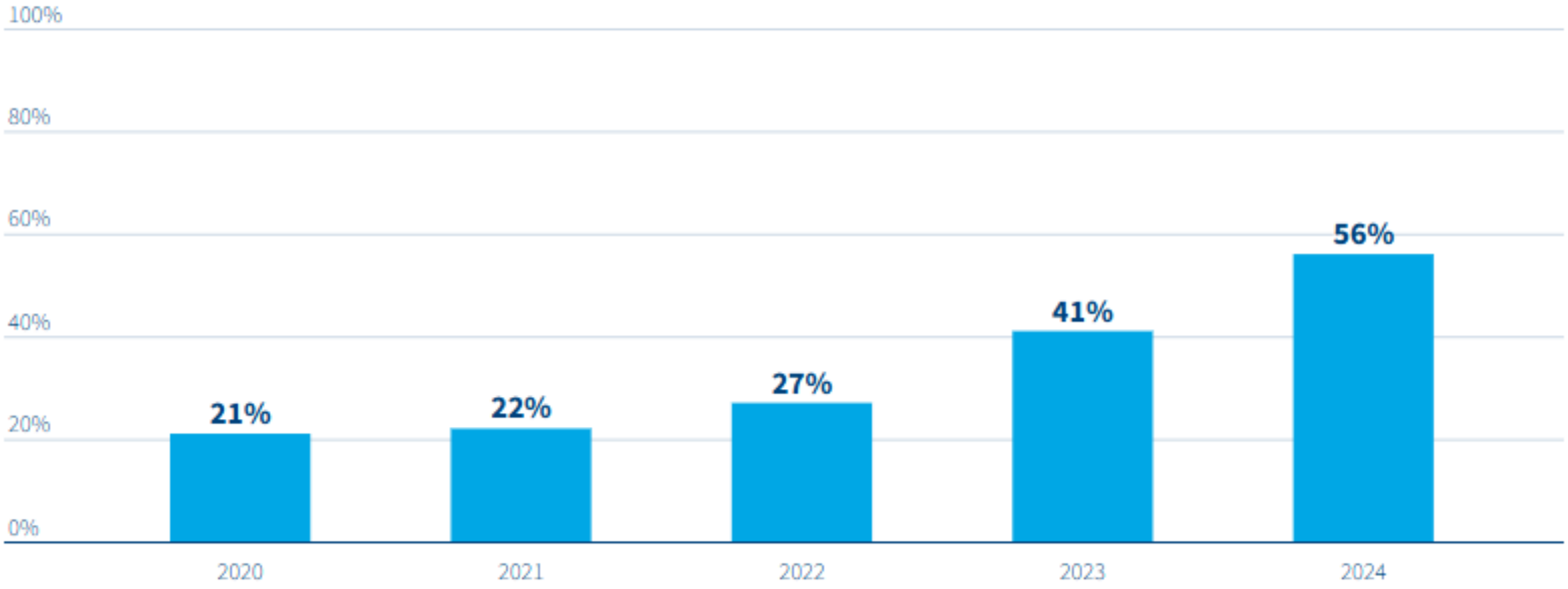
Druk op middelen en uitvoerbaarheid

- Maatschappelijke opdracht blijft groot, terwijl de financiële ruimte onder druk staat.
- Rente, inflatie en hogere bouw- en onderhoudskosten verkleinen de investeringsruimte.
- Verwachtingen over nieuwbouw, verduurzaming, onderhoud en leefbaarheid blijven hoog.
- Uitvoerbaarheid is lastiger door b.v. toenemende wet en regelgeving, scherpere tegenstellingen in de maatschappij, AI gebruik door huurders, milieueisen etc.
- Keuzes maken is noodzakelijk: de ruimte om te investeren is niet onbeperkt

Structureel tekort huishoudboekje

- Ons huishoudboekje laat een structureel tekort zien:
  - - € 11,- per maand per verhuur eenheid 2023
  - - € 43,- per maand per verhuur eenheid 2024
- Weliswaar wordt de ATAD-belasting afgeschaft, maar dit is onvoldoende om alle afgesproken opgaven uit de Nationale Prestatie Afspraken (NPA) te realiseren.
- De Minister heeft de corporaties opgeroepen (en verwacht dit ook van ons) om kritisch naar onze eigen bedrijfslasten te kijken.

AANDEEL FINANCIERING INVESTERINGEN MET GELEEND GELD IN VIJF JAAR VAN 21 NAAR 56%



vereniging van woningcorporaties
aedes

Uitgangspunten achter de werkgeversinzet

vereniging van
woningcorporaties

Uitgangspunt bij ons financieel mandaat

- Corporatiemedewerkers zijn tevreden met hun arbeidsvoorwaarden.
- Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt lukt het de sector over het algemeen gemakkelijk om kwalitatief goed personeel aan te trekken.
- De sector kampt met een structureel tekort op het huishoudboekje.
- Vanuit de politiek bestaat de verwachting dat we kritisch naar onze eigen bedrijfslasten kijken.
- Dit resulteert in een sober financieel mandaat.

Uitgangspunten voor onze inzet

- De CAO ondersteunt bij het realiseren van onze maatschappelijke opgave.
- De CAO draagt bij aan aantrekkelijk werkgeverschap (aantrekken en behouden van medewerkers).
- De CAO ondersteunt duurzame inzetbaarheid van medewerkers (o.a. ontwikkelingsmogelijkheden en goede arbeidsomstandigheden).
- De CAO biedt een sterke collectieve basis.
    - Waar een uniforme afspraak niet passend is, moet er ruimte voor lokale invulling zijn.
- De CAO-afspraken zijn betaalbaar op basis van de financiele realiteit, uitlegbaar en uitvoerbaar.
- De CAO biedt ruimte voor uiteenlopende behoeften in de loopbaan.

Werkgeversvoorstellen

vereniging van
woningcorporaties

Looptijd en loonsverhoging

- **Looptijd**
  - Wij hebben een sterke voorkeur voor een tweejarige CAO.

- **Loonsverhoging**
  - We willen onze loonruimte inzetten voor een verhoging van de salarissen en de eindejaarsuitkering.
  - We zullen een concreet bod doen op het moment dat we overzicht hebben over alle vakbondsvoorstellen en we weten waar we het met elkaar over eens kunnen worden.

Binden en boeien (jonge) medewerkers

vereniging van
woningcorporaties

Onderzoek modernisering IKB

Voorstel:

Wij stellen voor om samen met jullie gedurende de looptijd van de nieuwe CAO te onderzoeken hoe in de CAO Woondiensten kostenneutraal het Individueel Keuze Budget (IKB) omgezet kan worden naar een voor medewerkers vrij besteedbaar budget per maand, waarmee ze hun arbeidsvoorwaardenpakket flexibeler kunnen vormgeven.

- Kan aantrekkelijkheid van corporaties als werkgever voor bestaande en nieuwe medewerkers vergroten.
- Huidige IKB is meer een uitruil/cafetariasysteem dan IKB.
- “Echt” IKB: medewerkers krijgen vrij besteedbaar budget per maand waarmee ze hun arbeidsvoorwaardenpakket flexibeler kunnen vormgeven.

Aflossing studieschuld

Voorstel:

Wij stellen voor aan het Individueel Keuze Budget de aflossing van een eigen studieschuld bij de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), van maximaal € 1.000,00 per jaar als doel toe te voegen.

- Kan potentiële nieuwe jonge medewerkers aanspreken.

Invoering BBL-salarisschalen

Voorstel:

We stellen voor BBL-salarisschalen te introduceren. De hoogte van het salaris ligt gelijk met het minimum jeugdloon per 1 januari 2027. Vanaf het moment dat de medewerker 21 jaar is stroomt hij door naar de reguliere salarisschalen en wordt zijn functie ingedeeld aan de hand van het Handboek functie-indeling woondiensten.

- Kan een effectief instrument zijn om nieuw talent aan te trekken, op te leiden en te behouden.
- De salarissen uit de huidige CAO zijn niet reëel voor (soms 16 jarige) jongeren die nog aan het begin staan van hun opleiding en altijd onder begeleiding moeten werken.

Verruiming instapschalen voor interne doorstroom

Voorstel:

Wij stellen voor de instapsalarissen ook te laten gelden voor medewerkers die binnen de corporatie doorstromen, maar nog niet over voldoende kennis/ervaring beschikken om de nieuwe functie volledig en/of zelfstandig uit te oefenen. Artikel 4.3.2 CAO Woondiensten wordt geschrapt, maar de rest van het artikel is ook van toepassing op bestaande medewerkers.

- Instapschalen zijn nu uitsluitend inzetbaar voor nieuwe medewerkers.
- Huidige regeling belemmert in sommige gevallen interne doorgroei.
- Medewerkers kunnen nog niet altijd direct op het niveau van de nieuwe functie functioneren → vergroot de financiële drempel voor werkgevers om interne doorgroei mogelijk te maken.
- Kan ontwikkeling en behoud van talent ondersteunen.

Reservisten

Voorstel:

Wij stellen voor om ons in beginsel welwillend op te stellen bij een verzoek van de corporatiemedewerker om zich als reservist te laten opleiden of beschikbaar te stellen. Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg nadere afspraken maken over de voorwaarden waaronder de medewerker in de gelegenheid gesteld wordt om taken/werkzaamheden van een reservist uit te kunnen oefenen.

- Steeds meer medewerkers combineren hun werk bij de corporatie met een functie als reservist bij Defensie.
- Oproep van de Stichting van de Arbeid om afspraken in CAO's te maken over het faciliteren van reservisten.
- In onze CAO is hier geen regeling voor opgenomen.

Duurzame inzetbaarheid

vereniging van
woningcorporaties

Introduceren regeling work/life balance

Voorstel:

Wij stellen voor dat werknemer en werkgever gezamenlijk kunnen overeenkomen dat de werknemer een functie gaat vervullen die lager is ingedeeld dan de huidige functie. Aanleiding hiervoor kan onder meer zijn: de wens tot vermindering van fysieke of mentale belasting; gewijzigde belastbaarheid van de werknemer; een bewuste loopbaankeuze van de werknemer.
De medewerker wordt ingeschaald in de salarisschaal die behoort bij de nieuwe functie. Om de inkomensachteruitgang geleidelijk te laten verlopen ontvangt de werknemer gedurende een overgangsperiode van twee jaar een persoonlijke toelage. Deze toelage is niet pensioengevend en wordt niet meegenomen in toekomstige schaalverhogingen. Wanneer de werknemer binnen twee jaar doorstroomt naar een zwaardere functie vervalt de toelage.

- Medewerkers kunnen langer gezond en gemotiveerd blijven werken.
- Kan bijdragen aan kennisbehoud en doorstroom binnen de organisatie.

Onderzoek gestegen ziekteverzuim

Voorstel:

Wij stellen voor om gezamenlijk aan FLOW te vragen een onderzoek uit te voeren naar de oorzaken van het gestegen ziekteverzuim in de branche.

- Ziekteverzuim in corporatiesector steeg van 4,5% in 2020 naar 6,2% in 2025.
- Landelijk ziekteverzuim in 2025: 5,4%.
- Precieze oorzaken niet bekend.

Overig

vereniging van
woningcorporaties

Introductie nieuwe bereikbaarheidsdienst

Voorstel:

Wij stellen voor een nieuwe bereikbaarheidsdienst in de CAO te introduceren, bedoeld voor de situaties waarin medewerkers meldingen beoordelen en zo nodig acties uitzetten, zonder zelf ter plekke werkzaamheden uit te voeren. De vergoeding voor deze bereikbaarheidsdienst bedraagt 30% van de vergoeding zoals opgenomen in artikel 3.8.6 CAO Woondiensten.

- In praktijk wordt nu ook gewerkt met een minder belastende vorm van bereikbaarheid: beoordelen van meldingen maar niet ter plekke zelf werkzaamheden uitvoeren.
- CAO kent geen aparte regeling hiervoor.

Procesaanpassing functiewaarderingsgeschillen

Voorstel:

Wij stellen voor de behandeling van functiewaarderingsgeschillen onder te brengen bij een afzonderlijke CAO Commissie Functiewaardering, bestaande uit functiewaarderingsdeskundigen namens CAO-partijen en een onafhankelijke voorzitter. De Commissie CAO-zaken behandelt deze geschillen dan niet langer.

- De huidige behandeling binnen de Commissie CAO-zaken werkt onvoldoende.
- In de beoordeling van functiewaarderingsgeschillen moet voorkomen worden dat belangenbehartiging van werkgevers- of werknemerszijde een rol speelt.
- Momenteel worden geschillen tijdelijk voorgelegd aan De Leeuw Consult (DLC); De Commissie CAO-zaken volgt de uitspraak van DLC.

Technische voorstellen

Actualisering en vereenvoudiging bestaande bepalingen

vereniging van
woningcorporaties

Gronden voor herberekenen vakantietoeslag uitbreiden

Voorstel:

Wij stellen voor twee nieuwe gronden voor de herberekening van de vakantietoeslag toe te voegen aan art. 7.9.2 CAO Woondiensten

- *De periode waarin de werknemer onbetaald verlof heeft opgenomen*
- *De periode van 9 weken betaald ouderschapsverlof van de werknemer*

- CAO kent momenteel vier gronden voor herberekening van de vakantietoeslag. Onbetaald verlof en betaald ouderschapsverlof vallen hier niet onder.
- De wet gaat ervanuit dat tijdens onbetaald verlof geen vakantietoeslag opgebouwd wordt.
- Tijdens betaald ouderschapsverlof is de vakantiebijslag verwerkt in de UWV-uitkering.

Wijzigen definitie uurwaarde IKB

Voorstel:

Wij stellen voor de definitie van uurwaarde in artikel 9.2 CAO Woondiensten als volgt wijzigen: Uurwaarde: het brutojaarsalaris (dit is het brutomaandsalaris maal 12, inclusief vakantie geld en de eindejaarsuitkering) gedeeld door de arbeidsduur per week maal 52.

- De huidige uurwaarde is gebaseerd op het brutojaarsalaris exclusief vakantietoeslag.
- Bij de uitbetaling van vakantie-uren – zoals de uren die via het IKB zijn aangekocht – geldt het brutojaarsalaris met vakantietoeslag, plus andere vaste loonbestanddelen, waaronder de eindejaarsuitkering.

Verduidelijking berekening eindejaarsuitkering

Voorstel:

Wij stellen voor artikel 4.13.2 CAO Woondiensten als volgt te wijzigen: Het individuele jaarsalaris bedraagt het werkelijke brutosalaris dat de medewerker over het jaar heeft ontvangen (met inachtneming van de maximering tot het einde van de salarisschaal) minus de vakantietoeslag, eventuele overwerkvergoedingen, de toeslag voor werken buiten de normale werktijden, de bereikbaarheidsdiensttoeslag of een gratificatie.

- De eindejaarsuitkering bedraagt 4% van het individuele jaarsalaris. Het individuele jaarsalaris is 12x het bruto maandsalaris.
- De huidige definitie van het individuele jaarsalaris roept in de praktijk veel vragen op.
- CAO-partijen hebben tussentijds afgesproken uit te gaan van het schaalbedrag in december.
- De CAO houdt momenteel onvoldoende rekening met wijzigingen in het salaris gedurende het jaar.

Schrappen vakantietoeslag arbeidsongeschikten

Voorstel:

Wij stellen voor de bruto uitkering van artikel 7.10.2 CAO Woondiensten (vakantietoeslag arbeidsongeschikten) uit de CAO Woondiensten te schrappen.

- Werkgevers betalen momenteel drie jaar een aanvullende uitkering van €427.
- Hiervoor blijft de oud-medewerker na uitdiensttreding in de salarisadministratie. Dit levert voor corporaties veel administratief werk op.
- Jaarlijkse controles zijn nodig om het recht op de aanvulling vast te stellen.

Verruiming AOW-gerechtigden

Voorstel:

Wij stellen voor dat in artikel 2.8 B CAO Woondiensten wordt verduidelijkt dat corporaties AOW-gerechtigden beneden de 70 jaar van binnen én buiten de branche kunnen aannemen. Hun arbeidsovereenkomst hoeft niet aan te sluiten op een eerdere arbeidsovereenkomst bij de corporatie. Als de betreffende AOW-er zijn pensioendatum heeft uitgesteld én hij heeft nabestaanden, dan dient hij een bewijs te overleggen dat hij verzekerd is van een nabestaandenpensioen gedurende de periode dat hij bij de corporatie werkt.

- De CAO bevat een regeling voor AOW-gerechtigden die doorwerken bij corporaties.
- De regeling wordt momenteel door de vakbonden zo uitgelegd dat alleen medewerkers kunnen blijven werken die direct aansluitend na hun AOW-leeftijd bij dezelfde corporatie in dienst blijven.
- Hierdoor kunnen AOW-gerechtigden van buiten de sector of niet-aansluitend instromende medewerkers niet worden aangenomen.

Redactionele voorstellen

vereniging van
woningcorporaties

Redactionele voorstellen (1)

- We stellen voor de tweede zin van artikel 2.16.2 CAO Woondiensten in lijn te brengen met artikel 1 onder werknemer van Bijlage 8 Reglement Generatiepact Woondiensten. De zin: “De werknemer moet een contract voor onbepaalde tijd hebben en minimaal een jaar in dienst zijn bij de werkgever.” wordt dan: “De werknemer moet minimaal één jaar in dienst zijn bij de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.”

- We stellen voor in artikel 5.1.2 CAO Woondiensten te verduidelijken dat er sprake is van een succesvolle re-integratie als de werknemer gedurende twee aaneengesloten maanden gere-integreerd is tegen minimaal 50% van het brutoloon.

- We stellen voor in artikel 7.7.1 CAO Woondiensten “Zondag” te schrappen.

Redactionele voorstellen (2)

- We stellen voor in artikel 10.7 CAO Woondiensten te verduidelijken dat het individueel loopbaanontwikkelingsbudget niet meer kan worden gebruikt voor het volgen van een (deel van een) opleiding of cursus nadat de arbeidsovereenkomst met de corporatie is geëindigd.

- We stellen voor in artikel 10.7.3 CAO Woondiensten te verduidelijken dat alleen een positief loopbaanontwikkelingsbudget kan worden meegenomen naar een nieuwe werkgever die onder de werkingssfeer van de CAO Woondiensten valt. Heeft een medewerker door het vooruit opnemen van het individueel loopbaanontwikkelingsbudget een negatief saldo, dan moet dit saldo aan de huidige werkgever worden terugbetaald.

Dank voor jullie aandacht

vereniging van
woningcorporaties