Datum
30 oktober 2026

Behandeld door
Team werkgeverszaken

Kenmerk
SEve/26-103

Aan de werknemerspartijen betrokken bij de CAO Woondiensten:

FNV Bouwen & Wonen, Janneke Waage
CNV, Robbim Heins
De Unie, Tommy Piccirillo

Anna van Buerenplein 42/42A
2595 DA Den Haag
Postbus 93121
2509 AC Den Haag

088 233 37 00
aedes@aedes.nl
www.aedes.nl

KvK 40478218

Onderwerp
Werkgeversvoorstellen CAO Woondiensten 2027 ev.

Geachte mevrouw Waage, heren Heins en Piccirillo,

Op 30 oktober 2026 starten de onderhandelingen over een nieuwe CAO Woondiensten. Met deze brief schetsen wij hoe Aedes kijkt naar belangrijke ontwikkelingen in de sector, op de arbeidsmarkt en in het werk van corporatiemedewerkers. In de bijlage treft u de werkgeversvoorstellen voor een nieuwe CAO Woondiensten aan.

Lange termijn visie op volkshuisvesting
Onze inzet bouwt voort op de samen met onze leden vastgestelde langetermijnvisie "Samen wonen en samen leven: volkshuisvesting als basis voor bestaanszekerheid"[1]. Deze visie lag ook aan de basis van onze vorige werkgeversvoorstellen en blijft richtinggevend. Woningcorporaties dragen bij aan bestaanszekerheid met voldoende betaalbare, duurzame en goede woningen én sterke, leefbare gemeenschappen. Daarbij willen wij aantrekkelijke werkgevers zijn die goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden bieden en blijven investeren in de ontwikkeling van medewerkers.

De medewerkers als kracht van de sector
Het realiseren van onze lange termijn visie staat of valt met de mensen die bij corporaties werken. Dagelijks zetten ruim 30.000 medewerkers zich in voor goed en betaalbaar wonen en leefbare buurten. Wij zijn trots op deze betrokken en professionele medewerkers, die met hun kennis, inzet en maatschappelijke betrokkenheid een belangrijke bijdrage leveren aan de volkshuisvesting. Zij vormen daarmee het fundament onder het maatschappelijk functioneren van woningcorporaties.

Betekenisvol werk
Uit onderzoek[2] weten we dat medewerkers betekenisvol werk het vaakst noemen als belangrijkste motivatie om in de corporatiesector werkzaam te zijn. Verder noemen corporatiemedewerkers de

[1] Aedes, Samen wonen en samen leven: volkshuisvesting als basis voor bestaanszekerheid (2024).
[2] AWVN, Inzicht in arbeidsvoorwaardenvoorkeuren woningcorporatiemedewerkers (2026)

werk-privébalans en afwisseling in het werk als belangrijke redenen om in de sector werkzaam te zijn.

Medewerkers zijn over het algemeen tevreden met zowel het primaire als het secundaire arbeidsvoorwaardenpakket uit de CAO Woondiensten. Zo zijn medewerkers het meest tevreden over de arbeidsduur per week, de doorbetaling bij ziekte, het pensioen, het vaste salaris en het loopbaanontwikkelingsbudget.

Daarbij zien we dat medewerkers geen homogene groep vormen. Wat medewerkers belangrijk vinden in hun werk en arbeidsvoorwaarden verschilt afhankelijk van onder meer hun levensfase. Dit vraagt om een CAO Woondiensten met een herkenbare collectieve basis, maar ook met voldoende ruimte om aan te sluiten bij uiteenlopende behoeften van medewerkers gedurende hun loopbaan.

Complexer werk

De aard van het werk binnen corporaties is de afgelopen jaren in beweging. Medewerkers krijgen in toenemende mate te maken met complexere vraagstukken en intensievere samenwerking met andere partijen. Dit vraagt om een combinatie van vakinhoudelijke kennis, sociale vaardigheden en samenwerken over domeinen heen. Verder zien we dat digitalisering, datagedreven werken en de opkomst van nieuwe technologieën zoals AI een steeds grotere invloed hebben op het werk.[3]
Deze ontwikkelingen bieden kansen om werk slimmer te organiseren. Maar dit vraagt ook om nieuwe kennis, vaardigheden en blijvende ontwikkeling van medewerkers. Dit betekent dat investeren in leren en ontwikkelen belangrijk blijft, zodat medewerkers kunnen blijven aansluiten bij de veranderende eisen van hun werk en duurzaam inzetbaar blijven.

Ook goede arbeidsomstandigheden blijven belangrijk. In een sector waarin medewerkers dagelijks te maken hebben met complexe maatschappelijke vraagstukken en toenemende agressie in de maatschappij, vraagt een veilige werkomgeving blijvende aandacht.

Het ziekteverzuim in de sector neemt toe. De oorzaken vragen om nadere duiding, de stijging verdient op zichzelf aandacht.

Arbeidsmarkt: ondanks krapte blijven wij groeien

Ondanks de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt is de corporatiesector de afgelopen jaren gegroeid en weten wij nog steeds nieuwe medewerkers aan ons te binden. Eind 2025 waren ruim 30.000 mensen in dienst bij de corporaties en het aantal medewerkers groeit sinds 2023 met circa 1.000 per jaar. De instroom in de sector is hoger dan de uitstroom. Dat laat zien dat de sector aantrekkelijk is en dat veel mensen de weg naar corporaties weten te vinden.[4]

Tegelijkertijd heeft de sector te maken met een vergrijzend personeelsbestand, waardoor de komende jaren sprake zal zijn van een toenemende uitstroom als gevolg van pensionering. Dit leidt tot een opvolgingsvraagstuk en brengt het risico met zich mee dat waardevolle kennis en ervaring de sector verlaten. Het behoud van medewerkers, kennisborging en het aantrekken van nieuwe medewerkers blijven daarom belangrijke opgaven.

[3] FLOW, Arbeidsmarktonderzoek woningcorporaties (2025).
[4] Aedes, P&O-monitor (2026).

Toenemende druk op middelen

Onze werkgeversvoorstellen moeten bezien worden tegen de achtergrond van onze maatschappelijke opgaven en de financiële realiteit waar corporaties nu en de komende jaren voor staan. De maatschappelijke opdracht blijft groot, terwijl de financiële ruimte onder druk staat. Stijgende rente, inflatie en hogere bouw- en onderhoudskosten verminderen de investeringsruimte van corporaties, terwijl de verwachtingen op het gebied van nieuwbouw, verduurzaming, onderhoud en leefbaarheid hoog blijven. Weliswaar wordt de ATAD-belasting afgeschaft, maar dit is onvoldoende om alle afgesproken opgaven uit de Nationale Prestatie Afspraken (NPA) te realiseren.

Voor werkgevers betekent dit dat het maken van keuzes noodzakelijk is. De ruimte om te investeren is niet onbeperkt en organisaties zullen voortdurend moeten afwegen hoe beschikbare middelen het beste kunnen worden ingezet.

Corporaties willen aantrekkelijke werkgevers zijn, maar moeten ook zorgvuldig omgaan met maatschappelijke middelen. Aedes blijft daarbij uitgaan van een beloning passend bij de (semi)publieke sector én de financiële draagkracht van corporaties.

Wij willen dat een toekomstbestendige CAO bijdraagt aan aantrekkelijk werkgeverschap, maar de CAO moet ook passen bij de maatschappelijke en financiële realiteit van de sector. Dat vergt balans: aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers, ruimte voor ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid, en tegelijkertijd oog voor betaalbaarheid en de verantwoordelijkheid van corporaties richting huurders en samenleving. In die context vinden wij soberheid passend bij de huidige positie van corporaties.

Onderhandelingen

Wij doen een aantal voorstellen voor de nieuwe CAO Woondiensten (zie bijlage 1). We hopen in een constructief overleg met u tot een nieuwe CAO Woondiensten te komen.

We behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen met aanvullende of gewijzigde voorstellen te komen.

Met vriendelijke groet,



Aedes vereniging van woningcorporaties
Willem de Vreeze
Algemeen directeur Aedes

Bijlage 1

Werkgeversvoorstellen CAO Woondiensten 2027 e.v.

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 2 jaar.

Beloning

We willen onze loonruimte inzetten voor een verhoging van de salarissen én de eindejaarsuitkering. We zullen een concreet loonbod 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 van medewerkers

De volgende voorstellen zijn gericht op het ondersteunen van instroom van nieuwe medewerkers, het behouden van medewerkers en het wegnemen van belemmeringen voor interne doorstroom. Wij stellen voor om:

- Samen met de werknemersorganisaties gedurende de looptijd van de nieuwe CAO te onderzoeken hoe in de CAO Woondiensten kostenneutraal het Individueel Keuzebudget (IKB) kan worden omgezet naar een voor medewerkers vrij besteedbaar budget per maand, waarmee zij hun arbeidsvoorwaardenpakket flexibeler kunnen vormgeven.
- Aan het IKB de aflossing van een eigen studieschuld bij de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), van maximaal € 1.000,00 per jaar als doel toe te voegen
- BBL-salarisschalen in de CAO Woondiensten te introduceren. De hoogte van de salarisschalen is gelijk aan het minimumjeugdloon 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.
- 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.
- Ons in beginsel welwillend op te stellen bij een verzoek van een 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 wordt gesteld om taken of werkzaamheden van een reservist uit te oefenen.

Duurzame inzetbaarheid

Door het veranderende werk, de blijvende noodzaak tot ontwikkeling en de stijging van het ziekteverzuim blijft duurzame inzetbaarheid een belangrijk onderwerp voor de komende CAO-onderhandelingen. Wij stellen voor om:

- Een regeling ten behoeve van Work-life balance te introduceren waarbij de 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 of 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.
- Gezamenlijk aan FLOW te vragen onderzoek uit te voeren naar de oorzaken van het gestegen ziekteverzuim in de branche.

Overige voorstellen

- 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.
- 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.

Technische voorstellen

Met de onderstaande technische voorstellen willen wij bestaande bepalingen in de CAO Woondiensten actualiseren, verduidelijken of vereenvoudigen. Wij stellen voor om:

- 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
- De definitie van uurwaarde in artikel 9.2 CAO Woondiensten als volgt te wijzigen: "Uurwaarde: het brutojaarsalaris (dit is het brutomaandsalaris maal 12, inclusief vakantiegeld en de eindejaarsuitkering) gedeeld door de arbeidsduur per week maal 52."
- 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 bruto uitkering van artikel 7.10.2 CAO Woondiensten (vakantietoeslag arbeidsongeschikten) uit de CAO Woondiensten te schrappen.
- In artikel 2.8 B CAO Woondiensten te verduidelijken 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.

Redactionele voorstellen

Tot slot stellen wij een aantal redactionele wijzigingen voor. Deze zijn bedoeld om bestaande bepalingen eenduidiger te formuleren en onduidelijkheden bij de toepassing van de CAO te

verminderen. Wij stellen voor om:

- De tweede zin van artikel 2.16.2 CAO Woondiensten in lijn te brengen met art. 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: "De werknemer moet minimaal één jaar in dienst zijn bij de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd." Daarmee wordt de formulering in de CAO in overeenstemming gebracht met het Reglement Generatiepact Woondiensten en wordt een verschil tussen beide teksten weggenomen.
- In artikel 5.1.2. CAO Woondiensten te verduidelijken dat sprake is van een succesvolle re-integratie als de werknemer gedurende twee aaneengesloten maanden gere-integreerd is tegen minimaal 50% van het brutoloon.
- In artikel 7.7.1. CAO Woondiensten "Zondag" te schrappen.
- In artikel 10.7. CAO Woondiensten te verduidelijken dat het individueel loopbaanontwikkelingsbudget niet meer kan worden gebruikt voor het volgen van een opleiding, cursus of een deel daarvan nadat de arbeidsovereenkomst met de corporatie is geëindigd.
- 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.