



# FNV Voorstellen CAO-Woondiensten 2025

De cao-voorstellen van de FNV zijn opgesteld in samenspraak met de 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 'CAO-cafés' online en op locatie én de arbeidsvoorwaardenenquête die wij tussen 12 september en 22 oktober 2024 hebben uitgevoerd. Deze enquête had 2352 respondenten, waarvan 48.25 % niet-vakbondsleden.

## Algemeen

### Looptijd

→ De FNV stelt een looptijd van 1 jaar voor (1 april 2025 – 1 april 2026)

## Eerlijke beloning

### Salarisgroei

→ De FNV stelt voor om de salarissen en salarisschalen per 1 april 2025 structureel te verhogen met een percentage van 7%.

### Eindejaarsuitkering

→ De FNV is van mening dat de eindejaarsuitkering een volwaardige looncomponent voor de werknemer dient te zijn. De eindejaarsuitkering telt immers ook mee in het inkomen dat de Belastingdienst van de werknemer registreert daar waar het, bijvoorbeeld, gaat om de aanvraag van toeslagen. Daarom stelt de FNV voor de eindejaarsuitkering m.i.v. de nieuwe cao per 1 april 2025 pensioengevend te maken en meetellend voor de vakantietoeslag.

→ Met inachtneming van bovenstaande stelt de FNV, gezien de uitkomsten van de enquête naar bedrijfseigen regelingen, voor de eindejaarsuitkering te verhogen naar 3% van het bruto jaarsalaris.

### Vergoeding bereikbaarheidsdienst

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

### Reiskostenvergoeding

Vooruitlopend op de uitkomsten van ons onderzoek naar 'Waar je werkt-beleid' is de FNV van mening dat er afspraken gemaakt moeten worden over de reiskostenvergoeding van werknemers.

→ De FNV stelt voor een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer in de cao op te nemen waarbij de maximale fiscale ruimte voor vrijstelling wordt benut. Dit betekent het volgende:

- volledige vergoeding van het woon-werkverkeer per openbaar vervoer;
- een vergoeding ter grootte van het fiscaal maximum voor het woon-werkverkeer per fiets en/of auto (= in 2025 0,23 euro per kilometer).

→ De kilometervergoeding voor het gebruik van de privé-auto bij zakelijke kilometers is al zeker 10 jaar niet geïndexeerd. Deze dient, op basis van de cpi, aangepast te worden naar 0,52 euro bruto per kilometer.

## **Nieuwe vorm IKB**

Om, binnen de krappe arbeidsmarkt, als sector aantrekkelijk te blijven, is het belangrijk om binnen arbeidsvoorwaarden aan te kunnen sluiten bij de individuele wensen van medewerkers. De FNV stelt daarom voor om van het IKB een budget voor werknemers te maken waarbinnen écht iets te kiezen valt. En dat op de volgende wijze:

- De werknemer kan gedurende het hele jaar keuzes maken binnen het IKB (zolang het budget toereikend is) en dus niet maar op één moment;
  - Het ILOB gaat onderdeel uitmaken van het IKB; dit ILOB (individueel loopbaanbudget) wordt omgezet naar een BDI (budget voor duurzame inzetbaarheid) en is geormerkt voor keuzes op het gebied van duurzame inzetbaarheid in bredere zin (scholing & ontwikkeling, vitaliteit, gezondheid en herstel(tijd); in lijn met de 4 kwadranten van DI zoals we die binnen FLOW hanteren).
  - Er worden, in overeenstemming met de ondernemingsraad, meer 'doelen' (en dus keuzemogelijkheden) aan het IKB toegevoegd. Dit betreft in ieder geval:
    - een uitbreiding met keuzes op het gebied van 'sport en beweging', 'gezonde(re) leefstijl', 'mentaal welzijn' en 'herstel';
    - de mogelijkheid 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 artikelen 10.4, 10.5 en 10.6 worden herschreven. De visie en doelstellingen t.a.v. Loopbaanontwikkeling zoals beschreven in hoofdstuk 10 van de cao blijven ongewijzigd met dien verstande dat:
    - bepalingen zoals ze nu gelden voor het ILOB (artikel 10.4 en 10.5 cao) qua 'inhoud' ongewijzigd blijven alleen met de bredere scope van het BDI;
    - dat de fiscale- en sociale-verzekeringstechnische aspecten (artikel 10.6) onderzocht moeten worden
  - Aan artikel 10.7 (einde dienstverband) wordt toegevoegd dat het 'opgebouwde' BDI-recht meegenomen kan worden indien de werknemer in dienst treedt bij een andere werkgever onder deze cao.
  - De, binnen individuele woningcorporaties, bestaande 'vitaliteitsbudgetten' (in welke vorm dan ook) worden aanvullend toegevoegd aan het BDI in het IKB.
- NB. In onze voorstellen heeft elke werknemer in 2025 dus een IKB dat minimaal bestaat uit 8% vakantietoeslag, 3% eindejaarsuitkering en 900,- geormerkt voor keuzes op het gebied van DI.

## **Kwaliteit van werk**

### **(Sociale) Veiligheid in het werk**

De problematiek met betrekking tot (sociale) veiligheid in het werk neemt steeds grotere (en onthutsender) vormen aan. Met name die medewerkers die actief zijn in de wijk of die veelvuldig in contact staan met de huurder(s) krijgen hiermee te maken. In gesprekken merken wij dat werknemers én werkgevers zich daar zorgen over maken. Nieuwe 'trends' als 'ondermijning', 'toenemende agressie', 'invloed van sociale media' en 'missende informatie als gevolg van de AVG' spelen hierbij een rol. Juist daarom is bronaanpak, om aan preventie te werken waar mogelijk, erg belangrijk. Voorkómen is immers beter dan genezen. De FNV heeft in dit kader de volgende voorstellen:

- Aan hoofdstuk 6 van de cao voegen we een artikel toe waarin afspraken staan opgenomen over (sociale) veiligheid in het werk. In deze afspraken staat dat:
  - werkprocessen elke twee jaar worden doorgenomen op 'aspecten' die incidenten en/of onveilige situaties kunnen 'uitlokken/triggere', veroorzaken of verergeren. Dit met het doel om deze 'aspecten' aan te passen of te verwijderen uit het werkproces en daarmee incidenten en/of onveilige situaties te voorkómen.
  - elke woningcorporatie in de RI&E uitgebreid aandacht besteedt aan (sociale) veiligheid gezien de prioriteit van dit arborisico. De branche-RI&E die vanuit FLOW beschikbaar is wordt geactualiseerd en, indien nodig,

- uitgebreid op dit punt. Hetzelfde geldt voor de PSA-scan voor woningcorporaties;
- er, nét als het onderzoek naar werkdruk, elke 2 jaar middels een onderzoek gemeten wordt hoe de (sociale) veiligheid in het werk ervaren wordt. De uitkomsten van het onderzoek worden in de overlegvergadering met de ondernemingsraad besproken en vervolgens wordt er, indien er sprake is van ervaren (sociale) onveiligheid, een plan van aanpak opgesteld;
  - het laagdrempelig en veilig melden van incidenten door werknemers gestimuleerd wordt en gefaciliteerd in werktijd;
  - (sociale) onveiligheid een vast agendapunt wordt in het teamoverleg tussen leidinggevende en medewerkers.
- De uitkeringsbedragen zoals genoemd in artikel 6.6. zijn al zeker tien jaar niet geïndexeerd. Genoemde bedragen worden geactualiseerd (geïndexeerd).

### **Gezond de eindstreep halen → Generatiepact**

Het Generatiepact in de Woondiensten is een belangrijk 'instrument' in de strategische personeelsplanning om oudere collega's 'fit' naar hun pensioen te begeleiden in combinatie met de instroom van jongere collega's en warme overdracht van kennis en kunde. De tevredenheid over de regeling is, zowel bij werkgevers als werknemers, groot. Wel kan geconstateerd worden dat de uitvoering van de regeling in de praktijk, en dan met name het deel dat de herbezetting door jongeren en het takenpakket van de deelnemende werknemer betreft, verbetering behoeft. Dit brengt ons tot de volgende voorstellen:

- De FNV stelt voor het Generatiepact in de Woondiensten voort te zetten als structurele regeling.
- De FNV stelt voor om in de Regeling Generatiepact Artikel 7 'Werktijden en werkzaamheden' uit te breiden met:
  - het takenpakket van de deelnemende werknemer wordt, qua omvang, aangepast naar de nieuwe situatie (*het is niet de bedoeling dat de werknemer hetzelfde blijft doen in minder tijd en voor minder salaris*).
- De FNV stelt voor om in de Regeling Generatiepact Artikel 14 'Herbezetting vrijgekomen ruimte' uit te breiden met:
  - indien herbezetting niet mogelijk is, worden er keuzes gemaakt t.a.v. de uit te voeren taken. De taken van de, aan het Generatiepact deelnemende werknemer, worden niet toegevoegd aan de takenpakketten van collega's die deze taken bovenop hun al bestaande takenpakket moeten uitvoeren.
- De FNV stelt voor de 'Aanvulling arbeidsovereenkomst inzake deelname Generatiepact Woondiensten' uit te breiden met een bijlage waarin de afspraken over de wijzigingen in het takenpakket van de deelnemende werknemer staan opgenomen.
- De FNV stelt voor om in de cao op te nemen dat de werkgever in het artikel-24-overleg (WOR) met de ondernemingsraad rapporteert over het gebruik en de herbezetting van het Generatiepact in de corporatie.

### **Werk en ouderschap**

Het aantal jongere corporatiemedewerkers stijgt en zal de komende jaren verder stijgen. Voor hen is het een uitdaging om werk en een privéleven met kleine kinderen te combineren. Om dit meer te faciliteren vanuit de cao Woondiensten komen wij tot onderstaande voorstellen.

- Sinds 2 augustus 2022 is de Wet betaald ouderschapsverlof in werking getreden. Als gevolg daarvan hebben ouders (wettelijke ouder, pleegouder of niet wettelijke ouder, die met het kind samenwoont, het verzorgt en het opvoedt) met een arbeidsovereenkomst recht op betaald ouderschapsverlof. Dit verlof bedraagt 9 weken (maximaal 9 keer het aantal uren van de werkweek van de werknemer). De werknemer kan de verlofdagen naar eigen inzicht opnemen, maar moet dat wel doen binnen 12 maanden na de geboorte van het kind (of binnen 1 jaar na opname in het gezin, als het om een adoptie- of pleegkind gaat en het kind nog geen 8 jaar is). Tijdens het betaald ouderschapsverlof ontvangt de

werknemer geen salaris, maar een uitkering van het UWV ter grootte van 70% van het dagloon van de werknemer (tot 70% van het maximum dagloon).

→ De FNV stelt voor dat de werkgever de uitkering ter grootte van 70% van het dagloon van de werknemer (tot 70% van het maximum dagloon) aanvult tot 100%.

- Op grond van wet- en regelgeving heeft de medewerker de eerste negen maanden na de bevalling het recht om onder werktijd borstvoeding te geven of te kolven. Dit mag maximaal een  $\frac{1}{4}$  van de werktijd per dienst in beslag nemen. De werkgever is verplicht om hiervoor een ruimte in te richten.

→ De FNV stelt voor de wettelijke periode van negen maanden, onder dezelfde voorwaarden, uit te breiden naar 12 maanden.

### **Werk en menstruatie/overgang**

Bijna de helft van de corporatiemedewerkers is vrouw. Toch is de werkvloer niet optimaal voorbereid op alle levensfasen van vrouwen. Vaak heerst er nog een taboe op menstruatie en/of menopauze (overgang), maar onderzoek wijst uit dat als er klachten op dit vlak optreden waardoor beperkingen ontstaan, dit van invloed kan zijn op de inzetbaarheid op het werk. Dat leidt geregeld tot ziekte/uitval. Wij willen het taboe doorbreken en dat werkgever en werknemer hierover het goede gesprek gaan voeren, zodat de medewerker duurzaam inzetbaar blijft en ziekte/uitval voorkomen wordt.

→ De FNV stelt voor dat de medewerker die klachten ervaart wegens haar menstruatie/menopauze die van invloed zijn op haar inzetbaarheid op de werkvloer, de werkgever kan verzoeken om een maatwerkoplossing rondom haar inzetbaarheid. In het kader van medische privacy hoeft de medewerker slechts te melden hiervan gebruik te willen maken. Vervolgens maken werkgever en medewerker maatwerkafspraken zodat de medewerker in staat is om haar contracturen te werken en tegelijkertijd rekening te houden met de door haar ervaren beperkingen wegens menstruatie en/of overgang. Bij dit voorstel gaan wij uit van het goede gesprek, wederzijds vertrouwen en de mogelijkheid om het rooster aan te laten sluiten bij de inzetbaarheid van de medewerker.

### **Vakantie**

→ De FNV stelt voor in de cao op te nemen dat elke werknemer het recht heeft om tenminste één keer per jaar drie weken aaneensluitend verlof op te nemen.

## **Zekerheid**

### **Begrenzing externe inhuur**

Reeds enige tijd krijgen wij signalen dat de externe inhuur bij woningcorporaties flink toeneemt. 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 (bijvoorbeeld voor een project) binnen de corporatie niet aanwezig is en ook niet ontwikkeld kan worden. Wat cao-partijen onder structurele arbeid verstaan is helder gedefinieerd. In de

praktijk is het met de naleving van deze cao-afpraak slecht gesteld.

→ De FNV stelt dan ook voor in de cao afspraken op te nemen die de externe inhuur begrenzen.

## Vakbondswerk

### Werkgeversbijdrage voor vakbondswerk

De FNV stelt vast dat er eigenlijk elk jaar onderhandeld zou moeten worden over de werkgeversbijdrage voor vakbondswerk daar waar Aedes lid is van de AWWN en de elk jaar vastgestelde AWWN-norm eigenlijk 'automatisch' van toepassing zou moeten zijn.

→ Wij stellen voor om de tekst van artikel 11.2 zodanig te wijzigen dat er niet verwezen wordt naar een exact bedrag maar naar de 'op dat moment geldende AWWN-norm'.

NB. Het in de cao genoemde bedrag is dat van 2021. We lopen nu dus alweer 3 jaar achter.

## Projecten

Vanuit voorgaande cao-afspraken lopen er nog enkele projecten. Dit geldt voor de actualisering van het Handboek Functiewaardering Woondiensten, de Regeling Verlofsparen en 'Waar je werkt beleid'.

→ De FNV stelt voor deze projecten conform afspraak 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.*

\* \* \* \* \*