

## Redactionele wijzigingen CAO Woondiensten 2017 – 2018

| Artikel               | Wijziging  |
|-----------------------|--|
| <b>Inhoudsopgave</b>  | Wijziging titel bijlage 4:<br>'Bestedingsformulier Loopbaanontwikkelingsbudget'  |
| <b>1.1.2</b>          | Toegevoegd aan tabel:<br>'...schoolverlaters en ....'  |
| <b>1.3.2</b>          | Tweede gedachtestreepje verwijderd:<br>'...en het VUT fonds....' en '...en de Stichting VUT fonds voor de Woningcorporaties'   |
| <b>1.5.5 en 1.6.7</b> | Bezwaartermijn aangepast naar 60 dagen   |
| <b>1.8.1</b>          | Looptijd aangepast naar 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018   |
| <b>1.8.3</b>          | Verwijderd:<br>In afwijking van lid 1 is de looptijd van de Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling in artikel 12.4 CAO van kracht tot en met 31 december 2015. De Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling is vastgelegd in het reglement Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling voor de Woningcorporaties van SVW.  |
| <b>2.1.3 (nieuw)</b>  | Nieuw lid 'Intentieverklaring':<br>Werknemers met een contract voor bepaalde tijd ontvangen bij hun indiensttreding een intentieverklaring. In deze verklaring spreekt de werkgever uit dat de werknemer na afloop van zijn contract voor bepaalde tijd in principe een contract voor onbepaalde tijd krijgt aangeboden, bij gebleken geschiktheid en indien de functie een structureel karakter krijgt. Dit is alleen anders als een werknemer met een contract voor onbepaalde tijd ook in aanmerking wenst te komen voor deze functie en er sprake is van gelijke of betere geschiktheid.                     |
| <b>2.7</b>            | Toegevoegd (laatste zin):<br>'...en artikel 10.1.2 CAO.'   |
| <b>2.11.1</b>         | Verwijderd:<br>'Zie verder ook artikel 2.13.10 CAO (Schadeloosstelling wegens inkrimping of interne reorganisatie).'   |
| <b>2.12</b>           | Artikel 'Aanvulling WW bij onvrijwillig ontslag' verwijderd en vervangen door artikel 'Vacatures':<br>De werkgever maakt vacatures bekend aan zijn werknemers op een voor alle werknemers toegankelijke plaats. Hij stelt hen in de gelegenheid daarop te solliciteren. De werkgever kan hierover met de ondernemingsraad andere afspraken maken met inachtneming van de bepalingen van artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden ( WOR).  |
| <b>2.13</b>           | Artikel 'Schadeloosstelling wegens inkrimping of interne reorganisatie' verwijderd en vervangen door artikel 'Strategische personeelsplanning' (cursief is nieuw):<br>Werkgevers hebben de plicht om één keer in de twee jaar een strategische personeelsplanning te maken. <i>Bij deze planning wordt rekening gehouden met het structurele niveau van het langdurig ziekteverzuim van de afgelopen jaren. De uitkomsten van de strategische personeelsplanning worden met de ondernemingsraad besproken. Dit geldt niet voor de op werknemersniveau herleidbare analyse van het huidige werknemersbestand.</i> |
| <b>2.15</b>           | Artikel 'Vacatures' verplaatst naar artikel 2.12   |
| <b>2.16</b>           | Artikel 'Strategische personeelsplanning' verplaatst naar artikel 2.13   |

| <b>3.5.3</b>          | Tekstwijziging (geen verplichting tot overwerk):<br>Leeftijd aangepast naar 60 jaar  |                 |                 |                 |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |
|-----------------------|--|-----------------|-----------------|-----------------|---|-------|-------|---|-------|-------|---|-------|-------|---|-------|-------|---|-------|-------|---|-------|-------|---|-------|-------|---|-------|-------|---|-------|-------|---|-------|-------|---|-------|-------|
| <b>3.8.2</b>          | Verwijderd (vrijstelling bereikbaarheidsdienst):<br>'50 tot en met 54 jaar kunnen op hun verzoek worden vrijgesteld van het verrichten van meer dan zes bereikbaarheidsdiensten per jaar'  |                 |                 |                 |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |
| <b>3.8.6</b>          | Toegevoegd (vergoeding bereikbaarheidsdienst):<br>Met ingang van 1 augustus 2018 bedraagt de bruto vergoeding:<br>Maandag – vrijdag                      Zaterdag – zondag                      Volle week<br>€ 16,84 per dag                              € 42,04                                      € 168,28   |                 |                 |                 |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |
| <b>4.2</b>            | Tekst gewijzigd naar:<br>'Per 1 augustus 2018 worden de salarisschalen in artikel 4.3 en 4.4 CAO structureel verhoogd met 3 procent.'  |                 |                 |                 |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |
| <b>4.3</b>            | Toegevoegd aan titel:<br>'...schoolverlaters en .....  |                 |                 |                 |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |
| <b>4.3.2 en 4.3.3</b> | Verwijderd:<br>'Salarisschalen vanaf 2 januari 2014' en 'Salarisschalen vanaf 1 november 2015'   |                 |                 |                 |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |
| <b>4.3.4</b>          | 'Salarisschalen vanaf 1 januari 2016' verplaatst naar 4.3.2  |                 |                 |                 |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |
| <b>4.3.3</b>          | <p>Tekst aangepast naar:<br/>Met ingang van 1 augustus 2018 gelden twee instapsalarisschalen voor schoolverlaters en nieuwe instromers zonder werkervaring. Schoolverlaters en nieuwe instromers kunnen maximaal twee jaar bij normaal/goed functioneren in deze instapsalarisschalen worden ingeschaald. De bedragen zijn met ingang van 1 augustus 2018 als volgt:</p> <table border="1" data-bbox="651 1171 1203 2040"> <thead> <tr> <th>Schaal</th> <th>Instapsalaris 1</th> <th>Instapsalaris 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>1.766</td> <td>1.811</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>1.870</td> <td>1.919</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>1.972</td> <td>2.025</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>2.157</td> <td>2.213</td> </tr> <tr> <td>E</td> <td>2.241</td> <td>2.302</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>2.357</td> <td>2.422</td> </tr> <tr> <td>G</td> <td>2.576</td> <td>2.647</td> </tr> <tr> <td>H</td> <td>2.836</td> <td>2.914</td> </tr> <tr> <td>I</td> <td>3.091</td> <td>3.177</td> </tr> <tr> <td>J</td> <td>3.298</td> <td>3.392</td> </tr> <tr> <td>K</td> <td>3.628</td> <td>3.732</td> </tr> </tbody> </table> | Schaal          | Instapsalaris 1 | Instapsalaris 2 | A | 1.766 | 1.811 | B | 1.870 | 1.919 | C | 1.972 | 2.025 | D | 2.157 | 2.213 | E | 2.241 | 2.302 | F | 2.357 | 2.422 | G | 2.576 | 2.647 | H | 2.836 | 2.914 | I | 3.091 | 3.177 | J | 3.298 | 3.392 | K | 3.628 | 3.732 |
| Schaal                | Instapsalaris 1  | Instapsalaris 2 |                 |                 |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |
| A                     | 1.766  | 1.811           |                 |                 |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |
| B                     | 1.870  | 1.919           |                 |                 |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |
| C                     | 1.972  | 2.025           |                 |                 |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |
| D                     | 2.157  | 2.213           |                 |                 |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |
| E                     | 2.241  | 2.302           |                 |                 |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |
| F                     | 2.357  | 2.422           |                 |                 |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |
| G                     | 2.576  | 2.647           |                 |                 |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |
| H                     | 2.836  | 2.914           |                 |                 |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |
| I                     | 3.091  | 3.177           |                 |                 |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |
| J                     | 3.298  | 3.392           |                 |                 |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |
| K                     | 3.628  | 3.732           |                 |                 |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |   |       |       |

|  |  |   |       |       |
|--|--|---|-------|-------|
|  |  | L | 3.907 | 4.022 |
|  |  | M | 4.257 | 4.386 |
|  |  | N | 4.733 | 4.881 |
|  |  | O | 5.438 | 5.608 |

**4.4.1**

Toegevoegd:  
‘Met ingang van 1 augustus 2018 vervalt de aanloopstap.’

Verwijderd:  
‘Salarisschalen vanaf 2 januari 2014’ en ‘Salarisschalen 1 november 2015’

**4.4.2**

Nieuw:  
‘Salarisschalen vanaf 1 augustus 2018’

| Schaal | Startniveau<br>schaal | Eindniveau                              |                        |
|--------|-----------------------|---|------------------------|
|        |                       | schaal A, B, I t/m N<br>en nieuwkomers* | schaal<br>C t/m H en O |
| A      | 2.051                 | 2.208                                   |                        |
| B      | 2.051                 | 2.401                                   |                        |
| C      | 2.078                 | 2.493                                   | 2.601                  |
| D      | 2.270                 | 2.714                                   | 2.837                  |
| E      | 2.363                 | 2.813                                   | 3.029                  |
| F      | 2.486                 | 3.019                                   | 3.269                  |
| G      | 2.718                 | 3.328                                   | 3.578                  |
| H      | 2.992                 | 3.685                                   | 3.935                  |
| I      | 3.263                 | 4.292                                   |                        |
| J      | 3.486                 | 4.709                                   |                        |
| K      | 3.836                 | 5.185                                   |                        |
| L      | 4.138                 | 5.747                                   |                        |
| M      | 4.514                 | 6.451                                   |                        |
| N      | 5.029                 | 7.397                                   |                        |
| O      | 5.778                 | 8.248                                   | 8.498                  |

\*Nieuwkomers zijn werknemers die op of na 1 augustus 2018 bij de werkgever in dienst treden en die 6 maanden voor hun indiensttreding geen werkzaamheden als werknemer of inleenkracht voor een werkgever, in de zin van deze CAO, hebben verricht.

| <b>4.4.3</b>  | Nieuw:<br>Werknemers in de salarisschalen C tot en met H en O, waarvan hun salaris op of boven het eindsalaris van nieuwkomers ligt, ontvangen hun structurele loonsverhoging verminderd met een aanpassingsbedrag. Deze systematiek wordt ook toegepast op de eindniveaus van de schalen C tot en met H en O in bovenstaande salarisschalen.   |                                      |         |                                      |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |
|---------------|---|--------------------------------------|---------|--------------------------------------|---|--------|----|---|--------|----|---|--------|----|---|--------|----|---|--------|----|---|--------|----|---|--------|----|
| <b>4.4.4</b>  | Nieuw:<br>De systematiek uit lid 4.4.3 CAO start bij de eerstvolgende structurele loonsverhoging na 31 december 2018 en blijft tot en met uiterlijk 2025 (5 respectievelijk 7 jaren) steeds gekoppeld aan de datums van de structurele loonsverhogingen. Mochten er in één jaar meerdere momenten zijn waarop een structurele loonsverhoging afgesproken wordt dan wordt het aanpassingsbedrag naar rato over die datums verdeeld.  |                                      |         |                                      |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |
| <b>4.4.5</b>  | Nieuw:<br>De duur van de systematiek en de hoogte van het aanpassingsbedrag per maand/per jaar uit lid 4.4.3 en 4.4.4 CAO is als volgt:<br><br><table border="1"> <thead> <tr> <th>Salarisschaal</th> <th>Periode</th> <th>Aanpassingsbedrag per maand/per jaar</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>C</td> <td>5 jaar</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>5 jaar</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>E</td> <td>7 jaar</td> <td>31</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>7 jaar</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>G</td> <td>7 jaar</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>H</td> <td>7 jaar</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>O</td> <td>7 jaar</td> <td>35</td> </tr> </tbody> </table> | Salarisschaal                        | Periode | Aanpassingsbedrag per maand/per jaar | C | 5 jaar | 22 | D | 5 jaar | 25 | E | 7 jaar | 31 | F | 7 jaar | 35 | G | 7 jaar | 35 | H | 7 jaar | 35 | O | 7 jaar | 35 |
| Salarisschaal | Periode   | Aanpassingsbedrag per maand/per jaar |         |                                      |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |
| C             | 5 jaar  | 22                                   |         |                                      |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |
| D             | 5 jaar  | 25                                   |         |                                      |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |
| E             | 7 jaar  | 31                                   |         |                                      |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |
| F             | 7 jaar  | 35                                   |         |                                      |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |
| G             | 7 jaar  | 35                                   |         |                                      |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |
| H             | 7 jaar  | 35                                   |         |                                      |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |
| O             | 7 jaar  | 35                                   |         |                                      |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |
| <b>4.5</b>    | Tekst gewijzigd:<br>Een werknemer heeft recht op een bruto eenmalige uitkering van 1,5 procent van het bruto jaarsalaris. Als grondslag voor de berekening geldt twaalf maal het bruto maandsalaris per 1 april 2018. Voorwaarde bij de eenmalige uitkering is dat de werknemer op 1 april 2018 in dienst is. Daarnaast geldt dat de uitkering naar rato wordt uitbetaald over het aantal volle maanden dat de werknemer in 2017 in dienst is geweest. De eenmalige uitkering wordt uitbetaald bij de salarisbetaling over juni 2018.   |                                      |         |                                      |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |
| <b>4.6</b>    | Artikel 'Garantie- en overgangsmaatregelen IMF – Handboek' verwijderd   |                                      |         |                                      |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |
| <b>4.7</b>    | Verplaatst naar 4.6   |                                      |         |                                      |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |
| <b>4.8</b>    | Verplaatst naar 4.7   |                                      |         |                                      |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |
| <b>4.9</b>    | Verplaatst naar 4.8   |                                      |         |                                      |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |
| <b>4.10</b>   | Verplaatst naar 4.9   |                                      |         |                                      |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |
| <b>4.11</b>   | Verplaatst naar 4.10  |                                      |         |                                      |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |
| <b>4.12</b>   | Verplaatst naar 4.11  |                                      |         |                                      |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |
| <b>4.12.1</b> | Nieuw:<br>Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML) maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt met ingang van 1 juli 2018 een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. Deze loonschaal begint op 100 procent van het wettelijk minimumloon en eindigt op maximaal 120 procent van het wettelijke minimumloon.  |                                      |         |                                      |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |   |        |    |

|        |  |
|--------|--|
| 4.12.2 | <p>Nieuw: Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief bedoeld voor de hierboven omschreven doelgroep en niet voor andere werknemers zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• werknemers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de Participatiewet behoren, zoals Wajongers;</li> <li>• werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen;</li> <li>• andere groepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt zoals oudere werknemers of langdurig werklozen.</li> </ul>  |
| 4.12.3 | <p>Nieuw:<br/>De salarisgroei van de werknemer vindt plaats op basis van het beoordelingssysteem van de corporatie.</p>  |
| 5.2.1  | <p>Tekst gewijzigd (cursief):<br/>Tijdens arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA heeft de arbeidsongeschikte werknemer recht op een aanvullend pensioen (het WIA-pluspensioen). Voor de werknemer die onder het SPW (Vroeg)pensioenreglement valt, geldt dit tot de eerste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt. Voor de werknemer die onder het SPW Flexpensioenreglement valt, geldt het WIA pluspensioen tot de eerste dag van de maand waarin <i>per 1 januari 2017</i> de 67-jarige leeftijd en <i>per 1 januari 2018 de 68-jarige leeftijd</i> wordt bereikt dan wel de eerdere eerste dag van de maand waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt. Het WIA-pluspensioen bedraagt (<i>bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80-100 procent</i>) 5 procent van het brutoloon <i>vóór intreding van de ziekte, een en ander</i> volgens de bepalingen van de pensioenreglementen van SPW. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (tussen 35 en 80 procent) wordt deze uitkering evenredig verlaagd op basis van de geldende arbeidsongeschiktheidsklasse.</p> |
| 5.2.2  | <p>Tekst gewijzigd (cursief):<br/>Tijdens arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA heeft de arbeidsongeschikte werknemer recht op een aanvullend pensioen (het WIA-excedentpensioen). Voor de werknemer die onder het SPW (Vroeg)pensioenreglement valt, geldt dit tot de eerste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt. Voor de werknemer die onder het SPW Flexpensioenreglement valt, geldt het WIA-excedentpensioen tot de eerste dag van de maand waarin <i>per 1 januari 2017</i> de 67-jarige leeftijd en <i>per 1 januari 2018 de 68-jarige leeftijd</i> wordt bereikt dan wel de eerdere eerste dag van de maand waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt. Het WIA-excedentpensioen vult de WIA-uitkering aan tot 70 procent van het brutoloon voor <i>intreding van de ziekte</i> boven het maximum dagloon, <i>een en ander</i> volgens de bepalingen van de pensioenreglementen van SPW.</p>  |
| 5.2.3  | <p>Tekst gewijzigd (cursief):<br/>Een volgens de WIA gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer heeft, na afloop van de loongerelateerde uitkering, als hij daarna een vervolguitkering ontvangt in plaats van de loonaanvulling uit de WGA (werkherleving gedeeltelijk arbeidsgeschikten), recht op een aanvulling. Voor de werknemer die onder het SPW (Vroeg)pensioenreglement valt, geldt dit tot de eerste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt. Voor de werknemer die onder het SPW Flexpensioenreglement valt, geldt de aanvulling tot de eerste dag van de maand waarin <i>per 1 januari</i> de 67-jarige leeftijd en <i>per 1 januari 2018 de 68-jarige leeftijd</i> wordt bereikt dan wel de eerdere eerste dag van de maand</p>   |

|  |  |
|--|--|
|  | waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt. Er is dan sprake van een WGA-hiaat. Deze aanvulling tot genoemde leeftijden is ook van toepassing op werknemers die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn volgens de WIA en direct een WGA-vervolguitkering ontvangen. |
|--|--|

| <p><b>5.4</b></p>                        | <p>Premies arbeidsongeschiktheid en franchise gewijzigd:</p> <p>Werkgever en werknemer betalen voor de voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid ieder een premie.</p> <p>Voor 2017 geldt de volgende premieverdeling:</p> <table border="1" data-bbox="459 450 1305 685"> <thead> <tr> <th>Premie</th> <th>Werkgever</th> <th>Werknemer</th> <th>Totaal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>WIA-pluspensioen en WGA-hiaatverzekering</td> <td>0,09%</td> <td>0,11%</td> <td>0,20%</td> </tr> <tr> <td>WIA-excedentpensioen</td> <td>0,42%</td> <td>0,78%</td> <td>1,20%</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Deze franchise is een bedrag waarover geen arbeidsongeschiktheidspensioen wordt opgebouwd in verband met de WIA-uitkering. In 2017 bedraagt de franchise 54.027 euro. Zie ook <a href="http://www.spw.nl">www.spw.nl</a>.</p> <p>Voor 2018 geldt de volgende premieverdeling</p> <table border="1" data-bbox="459 909 1286 1144"> <thead> <tr> <th>Premie</th> <th>Werkgever</th> <th>Werknemer</th> <th>Totaal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>WIA-pluspensioen en WGA-hiaatverzekering</td> <td>0,09%</td> <td>0,11%</td> <td>0,20%</td> </tr> <tr> <td>WIA Excedentpensioen</td> <td>0,50%</td> <td>0,95%</td> <td>1,45%</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Deze franchise is een bedrag waarover geen Arbeidsongeschiktheidspensioen wordt opgebouwd in verband met de WIA-uitkering. In 2018 bedraagt de franchise 54.810 euro. Zie ook <a href="http://www.spw.nl">www.spw.nl</a>.</p> | Premie    | Werkgever | Werknemer | Totaal | WIA-pluspensioen en WGA-hiaatverzekering | 0,09% | 0,11% | 0,20% | WIA-excedentpensioen | 0,42% | 0,78% | 1,20% | Premie | Werkgever | Werknemer | Totaal | WIA-pluspensioen en WGA-hiaatverzekering | 0,09% | 0,11% | 0,20% | WIA Excedentpensioen | 0,50% | 0,95% | 1,45% |
|--|--|-----------|-----------|-----------|--------|--|-------|-------|-------|----------------------|-------|-------|-------|--------|-----------|-----------|--------|--|-------|-------|-------|----------------------|-------|-------|-------|
| Premie                                   | Werkgever  | Werknemer | Totaal    |           |        |  |       |       |       |                      |       |       |       |        |           |           |        |  |       |       |       |                      |       |       |       |
| WIA-pluspensioen en WGA-hiaatverzekering | 0,09%  | 0,11%     | 0,20%     |           |        |  |       |       |       |                      |       |       |       |        |           |           |        |  |       |       |       |                      |       |       |       |
| WIA-excedentpensioen                     | 0,42%  | 0,78%     | 1,20%     |           |        |  |       |       |       |                      |       |       |       |        |           |           |        |  |       |       |       |                      |       |       |       |
| Premie                                   | Werkgever  | Werknemer | Totaal    |           |        |  |       |       |       |                      |       |       |       |        |           |           |        |  |       |       |       |                      |       |       |       |
| WIA-pluspensioen en WGA-hiaatverzekering | 0,09%  | 0,11%     | 0,20%     |           |        |  |       |       |       |                      |       |       |       |        |           |           |        |  |       |       |       |                      |       |       |       |
| WIA Excedentpensioen                     | 0,50%  | 0,95%     | 1,45%     |           |        |  |       |       |       |                      |       |       |       |        |           |           |        |  |       |       |       |                      |       |       |       |
| <p><b>6.8</b></p>                        | <p>Titel artikel aangepast naar 'Arbeidsomstandigheden: Fysiek'</p>  |           |           |           |        |  |       |       |       |                      |       |       |       |        |           |           |        |  |       |       |       |                      |       |       |       |
| <p><b>6.9</b></p>                        | <p>Nieuw artikel 'Arbeidsomstandigheden: Werkdruk':</p> <p>6.9.1 Eens in de twee jaar wordt de ervaren werkdruk van werknemers middels een onderzoek gemeten.</p> <p>6.9.2 De uitkomsten van het onderzoek worden in een overlegvergadering met de ondernemingsraad besproken. Als er binnen de corporatie sprake is van een bovengemiddelde werkdruk inventariseert de werkgever in samenspraak met de ondernemingsraad en de Arbo arts de klachten. Vervolgens wordt er een plan van aanpak opgesteld en worden er maatregelen genomen.</p> <p>6.9.3 Werkdruk wordt een vast agendapunt in de reguliere functionerings- en beoordelingscyclus of in andere reguliere gesprekken tussen de leidinggevende en werknemer.</p>   |           |           |           |        |  |       |       |       |                      |       |       |       |        |           |           |        |  |       |       |       |                      |       |       |       |
| <p><b>8.6</b></p>                        | <p>Nieuw artikel 'Verlof bij huwelijk':</p> <p>De werknemer ontvangt met in gang van 1 augustus 2018, één dag betaald verlof bij gelegenheid van zijn huwelijk of partnerregistratie.</p>  |           |           |           |        |  |       |       |       |                      |       |       |       |        |           |           |        |  |       |       |       |                      |       |       |       |

|             |  |
|-------------|--|
| <b>8.7</b>  | Nieuw artikel 'Kortdurend zorgverlof':<br>De werknemer ontvangt met ingang van 1 augustus 2018 gedurende kortdurend zorgverlof, zoals vastgelegd in hoofdstuk vijf van de Wet Arbeid en Zorg, een bruto loondoorbetaling van 85%.  |
| <b>8.8</b>  | Nieuw artikel 'Ouderschapsverlof':<br>De werkgever betaalt met ingang van 1 augustus 2018, gedurende het ouderschapsverlof van de werknemer het werkgeversdeel van de pensioenpremie.  |
| <b>8.9</b>  | Nieuw artikel 'Kraamverlof'<br>De werknemer ontvangt met ingang van 1 augustus 2018, bij bevalling van de partner van de werknemer of bij adoptie, vijf dagen betaald kraamverlof.   |
| <b>9.4</b>  | Toegevoegd:<br>Met ingang van 14 mei 2018 vervalt het fietsenplan als doel in het Woondiensten Cafeteria Systeem.  |
| <b>10.1</b> | Nieuwe titel 'Scholing en ontwikkeling' en tekst gewijzigd (cursief):<br><br>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 ( <i>functiegebonden scholing</i> ).<br><br><i>10.1.2 De werkgever kan een werknemer opdracht geven om specifieke competenties te ontwikkelen (functiegebonden scholing).</i><br><br><i>10.1.3 De kosten voor de scholing of training zoals bedoeld in lid 1 en lid 2 hiervan komen voor rekening van de werkgever. De werkgever kan voor deze kosten geen terugbetalingsregeling afspreken.</i><br><br><i>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. Maar ook door middel van de 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.</i> |
| <b>10.3</b> | Verplaatst naar 10.4 en tekst gewijzigd (cursief):<br><br>10.4.1 De werknemer heeft vanaf 1 januari 2010 recht op een individueel loopbaanontwikkelingsbudget.<br><br>10.4.2 De werknemer bepaalt hoe, wanneer en waaraan hij zijn loopbaanontwikkelingsbudget besteedt ten behoeve van zijn loopbaanontwikkeling.<br><br><i>10.4.3 Ten behoeve van de besteding van het loopbaanontwikkelingsbudget dient gebruikt gemaakt te worden van het standaard 'Bestedingsformulier Individueel Loopbaanontwikkelingsbudget' uit Bijlage 4 van deze CAO. Dit formulier vervangt alle andere formulieren met betrekking tot de besteding van het individueel loopbaanontwikkelingsbudget.</i>  |



|             |  |
|-------------|--|
|             | <p>10.4.4 De werknemer kan het totale loopbaanontwikkelingsbudget in één keer of in delen besteden. De werknemer kan niet meer loopbaanontwikkelingsbudget besteden dan hij aan rechten heeft opgebouwd.</p> <p>10.4.5 De werkgever informeert de werknemer in de maand januari over de hoogte van het totale individuele loopbaanontwikkelingsbudget.</p> <p>10.4.6 De werknemer informeert de werkgever tijdig over de besteding van zijn loopbaanontwikkelingsbudget. De werkgever informeert de werknemer over de administratieve afhandeling en betaalt de factuur.</p> <p>10.4.7 De werknemer die (deels) onbetaald verlof opneemt, wordt gelijk behandeld als de werknemer met een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week.</p>  |
| <b>10.3</b> | <p>Nieuw artikel 'Functionerings- en beoordelingsgesprekken':</p> <p>10.3.1 Scholing en ontwikkeling is een vast onderdeel van de functionerings- en beoordelingsgesprekken. De directeur-bestuurder ziet erop toe dat de leidinggevenden in zijn organisatie voldoende geschoold zijn om functionerings- en beoordelingsgesprekken, waarin onder andere de loopbaanontwikkeling van werknemers aan de orde komt, goed te kunnen voeren (zie ook Bijlage 3, artikel 2).</p> <p>10.3.2 Om het gesprek over scholing en ontwikkeling richting te geven, wordt door de werknemer, met ondersteuning van zijn werkgever, een (meerjarig) persoonlijk opleidings- en ontwikkelplan opgesteld. Werkgever en werknemer kunnen samen overeen komen dat er geen persoonlijk opleidings- en ontwikkelplan opgesteld hoeft te worden.</p> <p>10.3.3 In het persoonlijk opleidings- en ontwikkelplan wordt, voor zover van toepassing, aandacht besteed aan de volgende onderdelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De door de werkgever gewenste scholing en ontwikkeling ten behoeve van het vervullen van de huidige functie nu en in de toekomst (functie gebonden scholing);</li> <li>• De door de werkgever gewenste scholing en ontwikkeling ten behoeve van specifieke competenties (functie gebonden scholing);</li> <li>• 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;</li> <li>• De maatregelen die nodig zijn om de werknemer inzetbaar te houden, met name voor werknemers van 50 jaar en ouder.</li> </ul> |
| <b>10.4</b> | Artikel 'Loopbaanontwikkelingsbudget van werknemers vijf jaar of langer in dienst op 1 januari 2010' verwijderd  |
| <b>10.5</b> | Artikel 'Loopbaanontwikkelingsbudget van werknemers korter dan vijf jaar in dienst op 1 januari 2010' verwijderd   |
| <b>10.6</b> | <p>Verplaatst naar 10.5 en tekst gewijzigd:</p> <p>Titel aangepast naar 'Loopbaanontwikkelingsbudget'</p>  |

|               |  |
|---------------|--|
|               | In eerste en tweede lid verwijderd:<br>'die in dienst van de onderneming is gekomen op of na 1 januari 2010'   |
| <b>10.7</b>   | Verplaatst naar 10.6 en tekst gewijzigd (cursief):<br><br>10.6.1 Het individuele loopbaanontwikkelingsbudget is géén inkomensbestanddeel. Het telt niet mee in de berekening van vakantiegeld en bij de pensioenopbouw.<br><br><i>10.6.2 Het individueel loopbaanbudget is een instrument voor de werknemer ten behoeve van zijn loopbaanontwikkeling. Het loopbaanbudget kan alleen, zonder fiscale consequenties, besteed worden aan:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>een opleiding, cursus of seminar, op initiatief van de werknemer, die gaat over het onderhouden of verbeteren van kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het werk of</i></li> <li>• <i>een opleiding, cursus of seminar die gericht is op het vervullen van een beroep in de toekomst.</i></li> </ul><br>10.6.3 De werknemer dient bij de besteding van het budget rekening te houden met de fiscale wet- en regelgeving. Indien de werknemer hier onvoldoende rekening mee houdt, zijn de fiscale gevolgen van de besteding van het budget, waaronder begrepen de eventueel in te houden loonheffing, geheel voor rekening van werknemer. De werkgever compenseert deze gevolgen niet.<br><br><i>10.6.4 De werknemer kan bij twijfel over de fiscale consequenties van de besteding van zijn budget dit vooraf door de Belastingdienst laten toetsen. Ook de werkgever mag bij twijfel de besteding vooraf laten toetsen door de Belastingdienst.</i> |
| <b>10.8</b>   | Verplaatst naar 10.7   |
| <b>10.9</b>   | Verplaatst naar 10.8 + lid aan artikel toegevoegd:<br>10.8.8 In ruil voor de invoering van het generatiepact wordt vanaf 1 januari 2019 de mogelijkheid tot het kopen van extra roostervrije uren uit het individueel loopbaanbudget gedurende de looptijd van het generatiepact, buiten werking gesteld. De datum van buitenwerkingstelling wordt verschoven indien het generatiepact later dan 1 januari 2019 wordt ingevoerd. De werknemers van 55 jaar en ouder behouden hun individueel loopbaanbudget ten behoeve van hun loopbaanontwikkeling. Mochten CAO-partijen besluiten het generatiepact na 2021 niet te verlengen, dan herleeft artikel 10.9 CAO voor medewerkers vanaf 58 jaar en ouder.   |
| <b>10.10</b>  | Verplaatst naar artikel 10.9   |
| <b>11.2</b>   | Tekst gewijzigd:<br><br>Artikel 11.2 Werkgeversbijdrage voor vakbondswerk<br>De werkgever geeft een financiële bijdrage aan de werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO. Dat gebeurt op basis van het personeelsbestand per 1 januari van elk jaar. De werkgever betaalt 19 euro per werknemer. De bijdrage wordt geïnd door de Beleidscommissie van werknemers voor de woningcorporaties.  |
| <b>12.1.1</b> | Tekst artikel aangepast (cursief):   |

|   | De werknemer heeft recht op ouderdomspensioen volgens het Flexpensioenreglement van Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties (SPW). <i>Vanaf 1 januari 2017 is het opbouwpercentage per kalenderjaar 1,875 procent van de pensioengrondslag en is de pensioenrichtleeftijd 67 jaar. Met ingang van 1 januari 2018 is het opbouwpercentage per kalenderjaar 1,875 procent van de pensioengrondslag en is de pensioenrichtleeftijd 68 jaar.</i> Voor het bepalen van de pensioengrondslag wordt maximaal een pensioengevend loon van <i>103.317 euro in 2017 en 105.075 euro in 2018</i> in aanmerking genomen. De weduwe, weduwnaar, partner en wezen van de werknemer hebben recht op partner- en wezenpensioen, volgens het Flexpensioenreglement van SPW .  |             |           |           |        |                           |        |       |     |            |      |    |       |             |           |           |        |                           |        |       |     |            |      |    |      |
|---|--|-------------|-----------|-----------|--------|---------------------------|--------|-------|-----|------------|------|----|-------|-------------|-----------|-----------|--------|---------------------------|--------|-------|-----|------------|------|----|------|
| <b>12.1.2</b>   | Toegevoegd (laatste zin):<br>'en per 1 januari 2018 de 68-jarige leeftijd'   |             |           |           |        |                           |        |       |     |            |      |    |       |             |           |           |        |                           |        |       |     |            |      |    |      |
| <b>12.1.3</b>   | Verwijderd:<br>'Vanaf 1 april 2016 resteert nog 90 procent'  |             |           |           |        |                           |        |       |     |            |      |    |       |             |           |           |        |                           |        |       |     |            |      |    |      |
| <b>12.2</b>   | <p>Wijziging flexpensioenpremieverdeling:</p> <p>12.2.1 De werkgever en de werknemer betalen voor de pensioenvoorzieningen ieder een premie. Voor 2017 en 2018 geldt de volgende premieverdeling:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Premie 2017</th> <th>Werkgever</th> <th>Werknemer</th> <th>Totaal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Premie ouderdoms Pensioen</td> <td>17,19%</td> <td>7,81%</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Premie VPL</td> <td>3,5%</td> <td>0%</td> <td>3,5 %</td> </tr> </tbody> </table><br><table border="1"> <thead> <tr> <th>Premie 2018</th> <th>Werkgever</th> <th>Werknemer</th> <th>Totaal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Premie ouderdoms Pensioen</td> <td>17,19%</td> <td>7,81%</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Premie VPL</td> <td>3,6%</td> <td>0%</td> <td>3,6%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Verwijderd:<br/>'Het maximaal pensioengevend loon is in 2015 € 100.000,-'<br/>'Als de premie overgang vroegpensioen in de toekomst stijgt of daalt, komt deze stijging of daling voor rekening van de werkgever.'</p> | Premie 2017 | Werkgever | Werknemer | Totaal | Premie ouderdoms Pensioen | 17,19% | 7,81% | 25% | Premie VPL | 3,5% | 0% | 3,5 % | Premie 2018 | Werkgever | Werknemer | Totaal | Premie ouderdoms Pensioen | 17,19% | 7,81% | 25% | Premie VPL | 3,6% | 0% | 3,6% |
| Premie 2017   | Werkgever  | Werknemer   | Totaal    |           |        |                           |        |       |     |            |      |    |       |             |           |           |        |                           |        |       |     |            |      |    |      |
| Premie ouderdoms Pensioen   | 17,19%   | 7,81%       | 25%       |           |        |                           |        |       |     |            |      |    |       |             |           |           |        |                           |        |       |     |            |      |    |      |
| Premie VPL  | 3,5%   | 0%          | 3,5 %     |           |        |                           |        |       |     |            |      |    |       |             |           |           |        |                           |        |       |     |            |      |    |      |
| Premie 2018   | Werkgever  | Werknemer   | Totaal    |           |        |                           |        |       |     |            |      |    |       |             |           |           |        |                           |        |       |     |            |      |    |      |
| Premie ouderdoms Pensioen   | 17,19%   | 7,81%       | 25%       |           |        |                           |        |       |     |            |      |    |       |             |           |           |        |                           |        |       |     |            |      |    |      |
| Premie VPL  | 3,6%   | 0%          | 3,6%      |           |        |                           |        |       |     |            |      |    |       |             |           |           |        |                           |        |       |     |            |      |    |      |
| <b>Paragraaf B<br/>Pensioenregeling<br/>voor werknemers<br/>geboren vóór 1<br/>januari 1950</b> | Verwijderd (artikel 12.3 tot en met 12.5)  |             |           |           |        |                           |        |       |     |            |      |    |       |             |           |           |        |                           |        |       |     |            |      |    |      |
| <b>Bijlage 1 artikel 3<br/>lid 3 en 4</b>   | Tekst gewijzigd (cursief):<br>3) De commissie kan <i>bij een interpretatiegeschil</i> besluiten de werkgever en de werknemer ( <i>of een ondernemingsraad</i> ) in de gelegenheid te stellen hun standpunten mondeling nader toe te lichten. Zij kan daartoe betrokkenen verzoeken in de vergadering te verschijnen.   |             |           |           |        |                           |        |       |     |            |      |    |       |             |           |           |        |                           |        |       |     |            |      |    |      |

|   |  |
|---|--|
|   | 4) De commissie zal bij een functiewaarderingsgeschil de werkgever en werknemer betrokken bij het geschil uitnodigen hun standpunten mondeling toe te lichten.   |
| <b>Bijlage 1 artikel 5 lid 3</b>                  | Tekst vierde bolletje aangepast naar:<br>'een door de werkgever en ondernemingsraad ondertekend stuk waarin ze verklaren dat de invulling van de kaderbepaling budgettair neutraal is ten opzichte van de betreffende vangnetbepaling(en).'  |
| <b>Bijlage 1 artikel 7 lid 2</b>                  | Toegevoegd:<br>'bij een corporatie van 35 werknemers of meer'  |
| <b>Bijlage 1 artikel 7 lid 6</b>                  | Nieuw:<br>Indien de werkgever de commissie niet van de in lid 5 genoemde stukken voorziet, ontvangt de werkgever een herinnering dit alsnog te doen. Indien 30 dagen na deze herinnering de commissie de stukken niet heeft ontvangen, kan de commissie alleen om deze reden de werknemer in het gelijk stellen.   |
| <b>Bijlage 1 schema functiewaarderingsgeschil</b> | Bezwaartermijn Commissie CAO-zaken aangepast naar 60 dagen.  |
| <b>Bijlage 3 artikel 2</b>                        | Tekst gewijzigd naar:<br><br>Artikel 2. Een leven lang leren<br>CAO-partijen vinden voortdurende aandacht voor scholing en ontwikkeling van het allergrootste belang. Om dit te bewerkstelligen hoort scholing en ontwikkeling een permanent onderdeel uit te maken van het HR-beleid van de corporatie. Het betreft hierbij niet alleen scholing en ontwikkeling gericht op het goed kunnen vervullen van de huidige functie, nu en in de toekomst. Maar ook scholing en ontwikkeling gericht op het ontwikkelen van competenties en op de individuele ontwikkeling van de medewerker in het kader van zijn loopbaan. De werknemer is eigenaar van zijn loopbaan en heeft zélf de regie over de invulling daarvan. De werkgever activeert en stimuleert een lerende houding bij werknemers en neemt drempels weg.<br><br>CAO-partijen zijn van mening dat leidinggevenden een sleutelrol vervullen bij het voortdurend aandacht geven aan scholing en ontwikkeling. Niet alleen omdat de leidinggevende dé persoon is die de werknemer hierin kan stimuleren en faciliteren. Maar ook omdat scholing en ontwikkeling alleen tot bloei kunnen komen daar waar de werknemer en leidinggevende vrij en veilig over noodzaak tot ontwikkeling en wensen voor de toekomst kunnen spreken.<br><br><ul style="list-style-type: none"> <li>• CAO-partijen verzoeken FLOW te inventariseren welke scholing er voor leidinggevenden voorhanden is waar onder meer aandacht besteed wordt aan: De (sociale) veiligheid en hoe je deze, als leidinggevende, in een functionerings- en beoordelingsgesprek creëert;</li> <li>• De afhankelijkheidsrelatie waarin een werknemer zich bevindt en de rol van de leidinggevende hierin;</li> <li>• De persoon van de medewerker, diens leerstijlen en persoonlijke omstandigheden.</li> </ul><br>Mocht deze scholing niet voorhanden zijn dan wordt aan FLOW verzocht deze alsnog te ontwikkelen |

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| <p><b>Bijlage 3 artikel 3</b></p> | <p>Tekst gewijzigd:</p> <p>Artikel 3. Vaste baan als norm<br/> Het aandeel werknemers in Nederland met een flexibel arbeidscontract stijgt. Het voordeel van flexibele arbeidscontracten voor werkgevers is de mogelijkheid om hun organisatie snel aan te passen aan een veranderende omgeving. De flexibilisering kent echter ook nadelen. Niet alleen betekenen de flexibele arbeidscontracten voor werknemers baanonzekerheid. Ook leveren ze voor organisaties regelmatig hoge(re) kosten. En ze kunnen leiden tot minder binding en betrokkenheid van medewerkers bij het werk van de organisatie.</p> <p>In de sector Woondiensten is op dit moment een vast contract de norm: 89% van de medewerkers heeft een vast contract (Arbeidsmarktonderzoek Woningcorporaties 2016, TNO).</p> <p>CAO-partijen zijn zich ervan bewust dat corporaties ook werken in een voortdurend veranderende omgeving. Flexibele arbeidscontracten kunnen de corporaties helpen bij het inspelen op de veranderende eisen die aan ze worden gesteld. CAO-partijen menen echter dat er ook grenzen aan de flexibilisering van arbeid zijn. CAO-partijen hebben de intentie om deze situatie (89% van de medewerkers heeft een vast contract) te behouden. Daarom bevelen CAO-partijen de werkgevers aan om een zorgvuldige afweging te maken bij het aanbieden van flexibele contracten, zodat de nadelen van flexibel werk de voordelen niet gaan overstijgen.</p> <p>De werkgevers zullen, daar waar het gaat om vacatures voor structurele werkzaamheden die niet vervuld (kunnen) worden door huidige werknemers, flexibele arbeidskrachten bij gebleken geschiktheid een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbieden.</p> |
| <p><b>Bijlage 3 artikel 4</b></p> | <p>Tekst gewijzigd:</p> <p>Artikel 4. Reparatie WW en WGA<br/> Per 1 januari 2016 zijn de opbouw en de duur van de wettelijke WW-uitkering en de loongerelateerde WGA-uitkering versoerd. De duur van de WW-uitkering wordt geleidelijk afgebouwd van 38 naar 24 maanden in april 2019. Centrale werkgevers- en werknemersorganisaties hebben in het Sociaal Akkoord van 2013 afgesproken dat de rechten op uitkering voor werknemers overeenkomend met de hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering en de WGA-uitkering, zoals deze waren geregeld vóór de versoering, door middel van een regeling private aanvulling WW en WGA zoveel mogelijk blijven gehandhaafd.</p> <p>Ten behoeve van de regeling private aanvulling WW en WGA houden werkgevers bijdragen in op het loon van werknemers en dragen deze bijdragen af aan een daartoe in het leven geroepen fonds, de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (hierna: Stichting PAWW). De Stichting PAWW draagt zorg voor de uitvoering van de regeling private aanvulling WW en WGA. Werkgevers blijven de bijdragen voor het wettelijk deel van de WW en de WGA betalen en werknemers nemen de bijdragen voor het private deel voor hun rekening.</p>  |

|                            |   |
|----------------------------|---|
|                            | <p>CAO-partijen sluiten een overeenkomst tot deelname aan de verzamel-CAO “Dienstverlening-niet publieke domein” om met ingang van 1 januari 2019 (de private reparatie van de WW en loongerelateerde WGA-uitkering voor corporatiewerknemers te regelen.</p>   |
| <b>Bijlage 3 artikel 5</b> | <p>Tekst gewijzigd:</p> <p>Artikel 5. Garantiebannen</p> <p>CAO-partijen onderschrijven de doelstelling uit het Sociaal Akkoord 2013 om mensen met een arbeidsbeperking structureel aan het werk te helpen.</p> <p>Onder mensen met een arbeidsbeperking worden verstaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wajongers met arbeidsvermogen, personen die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig 100 procent van het minimumloon kunnen verdienen, mensen met een WSW-indicatie of personen met een WIW of ID baan.</li> </ul> <p>Aan het bereiken van bovengenoemde doelstelling willen werkgevers nadrukkelijk een bijdrage leveren. Dit zal op verschillende manieren gebeuren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gedurende de looptijd van deze CAO realiseren corporaties met 100 werknemers of meer één extra arbeidsplaats voor mensen met een arbeidsbeperking.</li> </ul> <p>Corporaties met minder dan 100 medewerkers spannen zich in om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• een arbeidsplaats voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren</li> </ul> <p>Daarnaast zullen alle woningcorporaties zich inspannen om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• met leveranciers een afspraak te maken over de inzet van mensen met een arbeidsbeperking en/of,</li> <li>• diensten en producten in te kopen bij bedrijven die betaald werk aanbieden aan mensen met een arbeidsbeperking en/of,</li> <li>• mensen met een beperking werkervaringsplekken aan te bieden.</li> </ul> <p>Behoud van medewerkers met een arbeidsbeperking</p> <p>Werkgevers spannen zich in om werknemers met een arbeidsbeperking die reeds werkzaam zijn in de sector, te behouden voor de sector. Bij gebreke van geschiktheid en formatieruimte streven werkgevers ernaar om de werknemer met een arbeidsbeperking, die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, na het verstrijken van de duur van de overeenkomst, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden.</p> |
| <b>Bijlage 3 artikel 7</b> | <p>Nieuw:</p> <p>Artikel 7. Generatiepact</p> <p>CAO-partijen introduceren met ingang van 1 januari 2019 een generatiepact in de branche. Het doel van het generatiepact is om oudere medewerkers vitaal naar hun pensioenleeftijd toe te laten werken én de instroom van jongeren binnen de branche te bevorderen. Het generatiepact heeft een looptijd van drie jaar. Het pact staat open voor werknemers van 63 jaar en ouder met een contract voor onbepaalde tijd. De regeling wordt pas ingevoerd nadat de Belastingdienst het generatiepact heeft goedgekeurd.</p>   |

### Onderzoek

Voordat het pact wordt ingevoerd, wordt nader onderzocht hoe de generatieregeling het beste vorm kan worden gegeven. Uitgangspunt is een regeling waarin de werknemers die gebruik maken van het pact 80% werken van hun oorspronkelijke arbeidsduur, 90% salaris ontvangen en 100% pensioen blijven opbouwen. Bij deelname blijft de omvang van hun dienstverband gehandhaafd. De werknemer krijgt voor het aantal uren dat hij minder gaat werken buitengewoon verlof.

De volgende zaken worden voorafgaand aan de invoering van het pact onderzocht:

- Consequenties bij ziekte en ontslag
- Consequenties voor de VPL
- Consequenties voor overige arbeidsvoorwaarden (aantal bv. verlofdagen, gratificatie, vakantietoeslag)
- Eventuele andere varianten dan de 80/90/100 variant die geen extra kosten voor de werkgever met zich mee mag brengen.

Het uiteindelijke resultaat van het onderzoek is een uitgewerkte regeling voor het generatiepact zoals dat ingevoerd gaat worden in de branche.

Bij het onderzoek wordt een extern bureau betrokken met ruime ervaring met het invoeren van een generatiepact bij andere sectoren/bedrijven. Naast een externe bureau wordt ook een vertegenwoordiger van SPW betrokken. De kosten van het externe bureau worden paritair gefinancierd.

### Herbezetting

Medewerkers die deelnemen aan het generatiepact gaan minder werken. De uren die hierdoor vrijkomen worden bij voorkeur op corporatieniveau, maar als dit niet lukt, op brancheniveau her bezet met medewerkers van 35 jaar of jonger. Deze jongere medewerkers komen in dienst bij de corporatie voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met zicht, bij goed functioneren, op een contract op onbepaalde tijd.

CAO-partijen monitoren met ingang van 1 januari 2020 op sectorniveau jaarlijks, uiterlijk drie maanden na het verstrijken van het kalenderjaar, de deelname aan het generatiepact alsmede hoeveel formatieruimte er op sectorniveau is vrijgekomen en is her bezet.

### Evaluatie

CAO-partijen evalueren het generatiepact na twee jaar. 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.

**Bijlage 4  
Reglement en  
statuten Stichting  
VUT-fonds voor  
de  
Woningcorporati  
es**

Tekst gewijzigd:

**BESTEDINGSFORMULIER LOOPBAANONTWIKKELINGSBUDGET**

Naam: -----  
Functie: -----  
Afdeling: -----  
Naam leidinggevende: -----

Ik ga een opleiding/training/cursus/seminar/volgen:

Naam opleiding (etc): -----  
Instituut/Organisatie/Bureau: -----  
(bewijs van inschrijving bijvoegen)  
Startdatum: -----  
Einddatum: -----  
(na afronding een kopie van diploma, certificaat of bewijs van deelname  
inleveren)  
Kosten opleiding: €-----  
Inzet loopbaanontwikkelingsbudget: €-----

Dit betreft een eigen initiatief om mijn kennis en vaardigheden die  
nodig zijn voor het werk te onderhouden en verbeteren (anders dan  
functiegebonden scholing)

Dit betreft een studie of opleiding gericht op het vervullen van een  
beroep in de toekomst

Ik ben ermee bekend en ga ermee akkoord dat de fiscale consequenties  
van de besteding van het ILOB geheel voor mijn rekening zijn

Plaats: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Handtekening: \_\_\_\_\_

(getekend exemplaar inleveren bij HR/P&O)

**TOELICHTING BESTEDINGSFORMULIER**

Jij bepaalt hoe, wanneer en waaraan je je loopbaanontwikkelingsbudget  
besteedt ten behoeve van  
jouw loopbaanontwikkeling.

Een opleiding, cursus of seminar is ten behoeve van de loopbaanontwikkeling  
als:

- het gaat om het onderhouden en verbeteren van kennis en  
vaardigheden die nodig zijn voor het werk op initiatief van de  
werknemer of
- gericht is op het vervullen van een beroep in de toekomst.

Je informeert de werkgever tijdig over de besteding van je  
loopbaanontwikkelingsbudget.



|                         |  |
|-------------------------|--|
|                         | <p>Je dient bij de besteding van het budget rekening te houden met de fiscale wet- en regelgeving. Indien je niet voldoet aan de fiscale wet- en regelgeving, zijn de fiscale gevolgen van de besteding van het budget, waaronder begrepen de eventueel in te houden loonheffing, geheel voor jouw rekening. De werkgever compenseert deze gevolgen niet.</p> <p>Meer informatie over de fiscale wet- en regelgeving vind je in het Handboek Loonheffingen (artikel 20.1.3 en 20.1.4) op de website van de Belastingdienst (<a href="http://www.belastingdienst.nl">www.belastingdienst.nl</a>). Heb je twijfel over de fiscale consequenties van de besteding van je budget dan kun je dit vooraf laten toetsen door de Belastingdienst. Ook je werkgever mag bij twijfel de besteding vooraf laten toetsen door de Belastingdienst.</p>  |
| <p><b>Bijlage 5</b></p> | <p>Toegevoegd:</p> <p>De werknemer krijgt na afloop van zijn contract voor bepaalde tijd in principe een contract voor onbepaalde tijd aangeboden bij gebleken geschiktheid en indien de functie een structureel karakter krijgt. Dit is alleen anders als een werknemer met een contract voor onbepaalde tijd ook in aanmerking wenst te komen voor deze functie en er sprake is van gelijke of betere geschiktheid.</p> <p>Tekst toelichting model arbeidsovereenkomst gewijzigd:</p> <p>1) Als het dienstverband voor bepaalde tijd wordt aangegaan dan hier invullen welke periode dit betreft. Kan ook voor de duur van een bepaald project (project benoemen). De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt: over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten. Als de werkgevers deze verplichting in zijn geheel niet nakomt, dan is hij aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het loon voor één maand. Mocht de werkgever wel hebben aangezegd, maar niet tijdig dan is de werkgever een vergoeding verschuldigd aan de werknemer naar rato. De aanzegverplichting geldt niet bij een arbeidsovereenkomst korter dan 6 maanden en bij een arbeidsovereenkomst waarvan het einde niet op een kalenderdatum is gesteld.</p> <p>2) Het bedingen van een proeftijd is niet verplicht. Als in de arbeidsovereenkomst een proeftijd wordt bedongen moet de duur van de proeftijd voor de werkgever en werknemer gelijk zijn. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden. De maximale duur van de proeftijd bedraagt twee maanden bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer. Bij een arbeidsovereenkomst met een duur van langer dan zes maanden maar korter dan twee jaar bedraagt de maximale proeftijd één maand. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarvan het einde niet op een kalenderdatum is gesteld bedraagt de proeftijd maximaal één maand.</p> |