



Veel gestelde vragen en antwoorden over de CAO Woondiensten 2025-2027

Aedes, FNV, CNV en De Unie zijn een CAO Woondiensten overeengekomen met een looptijd van 1 april 2025 tot 1 april 2027. Aedes heeft op 17 maart een eindbod gedaan en dit eindbod is door de leden van de vakbonden geaccepteerd. Op 31 maart is deze uitkomst bekend gemaakt op de respectievelijke sites van de CAO-partijen.

De CAO-partijen gaan nu de teksten voor de nieuwe CAO Woondiensten schrijven. Daarna zullen ze de CAO aanmelden bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Tevens zullen ze een verzoek indienen om de CAO Woondiensten algemeen verbindend te laten verklaren.

Vooruitlopend op de nieuwe teksten van de CAO tref je hieronder veel gestelde vragen en antwoorden over de nieuwe CAO aan.

Salaris

Welke afspraken hebben de CAO-partijen gemaakt over de verhoging van het salaris?

In **2025** worden per 1 april de salarissen met 2,85% verhoogd en per 1 september met 1%. In **2026** worden per 1 januari de salarissen met 2,15% verhoogd en per 1 september met 0,5%.

Waarover wordt de structurele loonsverhoging toegepast?

Het individuele salaris van de medewerker wordt per 1 april 2025 met 2,85% en per 1 september 2025 met 1%, per januari 2026 met 2,15% en per 1 september 2026 met 0,5% verhoogd. De loonsverhoging wordt ook toegepast op de instapschalen, en het startniveau en het eindniveau van de reguliere salarisschalen. De [bedragen van de nieuwe salarisschalen](#) zijn te vinden via de link.

Heeft een medewerker die op of na 1 april 2025 in dienst komt waarmee vóór 1 april 2025 afspraken zijn gemaakt over de indiensttreding recht op de salarisverhoging per 1 april?

Als de corporatie en de nieuwe medewerker expliciet afgesproken hebben dat de medewerker de nog overeen te komen CAO loonsverhoging zou ontvangen, heeft de medewerker inderdaad recht op 2,85% salarisverhoging.

Als de corporatie en de nieuwe medewerker expliciet afgesproken hebben dat de medewerker de nog overeen te komen CAO loonsverhoging niet zou ontvangen, heeft de medewerker geen recht op de 2,85% salarisverhoging.

In het geval dat er geen expliciete afspraken zijn gemaakt is de werkgever niet verplicht het overeengekomen salaris te verhogen met de loonsverhoging per 1 april. Het salaris van de nieuwe medewerker moet echter in ieder geval gelijk of hoger zijn dan het startniveau per 1 april 2025 van de salarisschaal waarin de medewerker is ingedeeld.

Moet de CAO loonsverhoging ook toegepast worden op medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd?

Ja, de CAO-loonsverhoging moet ook toegepast worden op medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Moet de CAO loonsverhoging ook toegepast worden op medewerkers die worden ingeleend via, bijvoorbeeld, een uitzendbureau?

Ja, de CAO-loonsverhoging maakt onderdeel uit van de zogenaamde 'inlenersbeloning' zoals voorgeschreven in artikel 16 van de NBBU en ABU-CAO.

Als het salaris van een medewerker als gevolg van afspraken uit het verleden hoger is dan het maximum van de schaal waarin zijn/haar functie is ingedeeld, heeft deze medewerker dan ook recht op de loonsverhogingen uit de CAO?

Ja, iedere corporatiemedewerker heeft recht op de loonsverhoging. De relatieve salarispositie (RSP) van de medewerker verandert niet. Dit is alleen anders als er op individueel niveau met de betreffende medewerker hierover afspraken zijn gemaakt, bijvoorbeeld in het kader van demotie.

Waarom hebben de CAO-partijen afgesproken om met elkaar in overleg te treden als de inflatie in 2026 2% of meer afwijkt van de overeengekomen loonsverhoging en eindejaarsuitkering uit 2026?

De CAO-partijen zijn een CAO met een langere looptijd (van twee jaar) overeengekomen. We leven op dit moment in uitzonderlijk onzekere geopolitieke tijden. Het is dus lastiger om te voorspellen hoe de inflatie in 2026 zich gaat ontwikkelen. Vanwege deze uitzonderlijke omstandigheden hebben de CAO-partijen een 'vangnet' afgesproken. Mocht de inflatie in 2026 onverhoopt hoger zijn dan 5,65% dan gaan de CAO-partijen met elkaar in gesprek. Ze zijn beiden verplicht zich in te spannen om concrete afspraken te maken. Dit kan bijvoorbeeld een afspraak over een eenmalige uitkering zijn.

Voor welke groep medewerkers zijn de instapschalen bedoeld?

Tot nu toe konden alleen schoolverlaters en nieuwe medewerkers zonder werkervaring ingeschaald worden in de instapschalen. In de nieuwe CAO Woondiensten is deze groep medewerkers uitgebreid. Nieuwe medewerkers die nog niet over voldoende kennis en/of ervaring beschikken om een functie volledig en/of zelfstandig uit te oefenen, mogen ingeschaald worden in een instapschaal. De instapschaal is alleen bedoeld voor nieuwe medewerkers; medewerkers die binnen de corporatie doorstromen naar een andere functie worden ingeschaald in de reguliere salarisschaal.

Zijn er voorwaarden verbonden aan inschaling in een instapschaal?

Ja, bij inschaling in de instapschaal geldt een aantal voorwaarden. Medewerkers die worden ingeschaald in een instapschaal moeten een inschalingsmotivatie ontvangen waaruit blijkt welke kennis en/of ervaring nog ontwikkeld moet worden om de functie volledig en/of zelfstandig uit te oefenen. Tegelijk met de inschalingsmotivatie ontvangen deze medewerkers een ontwikkelplan. Hierin wordt expliciet benoemd welke kennis en/of ervaring nog ontwikkeld moeten worden en welke onderdelen van de functie dus nog niet (zelfstandig) uitgevoerd worden door de medewerker. De werkgever maakt concrete afspraken met de medewerker over de gewenste ontwikkeling. De corporatie betaalt de kosten voor het ontwikkeltraject. Zodra het ontwikkeltraject ten einde is, wordt de medewerker ingeschaald in een reguliere salarisschaal.

Hoe lang kan een medewerker ingeschaald zijn in een instapschaal?

Inschaling in de instapschalen en het ontwikkeltraject duren maximaal 2 jaar.

Kan een medewerker bezwaar maken tegen inschaling in een instapschaal?

Ja, de medewerker kan bezwaar maken volgens de procedure 'Geschillenprocedure Handboek' zoals beschreven in artikel 1.5 CAO Woondiensten.

Er zijn nieuwe afspraken over de instapschaal. Verandert er iets voor medewerkers die nu al in een instapschaal ingedeeld zijn?

Nee, voor schoolverlaters en nieuwe instromers zonder werkervaring die op grond van de oude CAO Woondiensten in een instapschaal zijn ingedeeld verandert er niets. Zij kunnen bij normaal/goed functioneren maximaal 2 jaar in deze instapschaal worden ingeschaald.

(CAO) Eindejaarsuitkering

Welke afspraken hebben de CAO-partijen gemaakt over de verhoging van de eindejaarsuitkering?

De eindejaarsuitkering wordt vanaf 1 april 2025 met 1% verhoogd en wordt dan in totaal 3%. In 2026 wordt de eindejaarsuitkering nogmaals met 1% verhoogd en wordt dan in totaal 4%. Tot 1 april 2025 geldt een eindejaarsuitkering van 2%, met ingang van 1 april 2025 van 3% en met ingang van 1 januari 2026 van 4%.

Als een medewerker tussen 1 januari 2025 en 1 april 2025 uit dienst is gegaan, moet zijn eindejaaruitkering dan nog worden gecorrigeerd?

Nee, tot 1 april bedroeg de eindejaarsuitkering 2%. De afspraak over de verhoging van de eindejaarsuitkering met 1% is van kracht vanaf 1 april 2025. Bij uitdiensttreding vóór 1 april 2025 zal de medewerker bij de eindafrekening nog de eindejaarsuitkering van 2% hebben gekregen naar rato van het aantal volle maanden in dienst. Dit is conform de afspraken in de op dat moment geldende CAO Woondiensten en hoeft dus niet gecorrigeerd te worden.

Hoe bereken ik de eindejaarsuitkering voor werknemers die op 1 april 2025 in dienst zijn of na 1 april 2025 in dienst treden?

Deze medewerkers hebben recht op 3% eindejaarsuitkering over het, in het gehele jaar 2025, verdiende bruto individuele jaarsalaris. Dus niet over januari tot april 2025 2% en de rest van de maanden 3%. De verhoging van de eindejaarsuitkering met 1% geldt vanaf 1 april 2025 en wordt berekend over het hele jaar.

Hebben de CAO-partijen nieuwe afspraken gemaakt over het incorporeren van bestaande bedrijfseigen regelingen zoals bijvoorbeeld een eindejaarsuitkering?

Nee, de afspraken over het incorporeren van bestaande bedrijfseigen regelingen zijn ongewijzigd gebleven. Onder een bedrijfseigen regeling wordt verstaan:

Vaste, structurele, aanvullende beloningselementen, anders dan het salaris of de vakantietoeslag die op iedere medewerker of groepen van medewerkers binnen de corporatie van toepassing zijn. Regelingen die samenhangen met individuele prestaties of de prestaties van de corporatie als geheel dan wel waarvoor jaarlijks een bestuursbesluit nodig is, vallen niet onder de bedrijfseigen regeling zoals bedoeld in artikel 4.13.6 van de CAO Woondiensten.

Wat is het verschil tussen incorporeren en bevriezen van bestaande bedrijfseigen regelingen?

Het incorporeren van bestaande bedrijfseigen regelingen betekent dat deze regelingen opgaan in de CAO eindejaarsuitkering. Het bevriezen van bestaande bedrijfseigen regelingen betekent dat bestaande bedrijfseigen regelingen niet meer mogen veranderen (dus niet uitbreiden, verhogen of afbouwen). Dat reeds bestaande regelingen bevroren moeten worden, betekent niet dat incorporatie niet mogelijk is. Incorporeren is zelfs verplicht op basis van de afspraken uit de CAO.

Hoe werkt het incorporeren van bestaande bedrijfseigen regelingen (zoals een eindejaarsuitkering) ook alweer?

Er kunnen zich 3 situaties voordoen: een corporatie heeft al een bedrijfseigen regeling (zoals, bijvoorbeeld, een eindejaarsuitkering), die meer bedraagt dan 3% in 2025 (en 4% in 2026). Een corporatie heeft al een bedrijfseigen regeling die minder bedraagt dan 3% in 2025 (en 4% in 2026), of de corporatie heeft geen bedrijfseigen (eindejaars)uitkering. Hieronder 3 voorbeelden over hoe het incorporeren werkt.

Voorbeelden:

Corporatie X heeft in 2025 een bedrijfseigen eindejaarsuitkering van 4%

- *Gevolgen voor medewerker van corporatie X: de medewerker ontvangt in 2025 een CAO-eindejaarsuitkering van 3% en nog een uitkering van 1% op grond van de bedrijfseigen regeling.*

Corporatie Y heeft in 2025 een bedrijfseigen eindejaarsuitkering van 2%

- *Gevolgen voor medewerker van corporatie Y: de medewerker ontvangt in 2025 een CAO-eindejaarsuitkering van 3% (de bedrijfseigen regeling is in de CAO eindejaarsuitkering geïncorporeerd).*

Corporatie Z heeft geen bedrijfseigen regeling zoals bedoeld in artikel 4.13.6 CAO Woondiensten

- *Gevolgen voor medewerker van corporatie Z: de medewerker ontvangt in 2025 een CAO-eindejaarsuitkering van 3%.*

Hoe wordt de CAO eindejaarsuitkering berekend?

De CAO eindejaarsuitkering bedraagt 3% in 2025 en 4% in 2026 van het individuele bruto jaarsalaris van de medewerker en is gemaximeerd tot 3% in 2025 en 4% in 2026 van het eindniveau van diens loonschaal. Een medewerker die meer verdient dan het eindniveau ontvangt over dit meerdere dus geen eindejaarsuitkering. Onder individueel jaarsalaris verstaan we 12 maal het bruto maandsalaris exclusief vakantiegeld en toeslagen.

Wordt de eindejaarsuitkering bij medewerkers die niet het volledige kalenderjaar in dienst zijn berekend op basis van het aantal volle maanden dat de medewerker in dienst was bij de corporatie?

Nee, omdat dit tot verwarring leidde hebben de CAO-partijen dit verduidelijkt in deze nieuwe CAO. Het totaal van het individuele bruto jaarsalaris dat in het kalenderjaar is betaald, is bepalend. In dat totaal kan ook een gedeeltelijk maandsalaris zitten.

Voorbeeld

Medewerker Z treedt op 16 juni 2025 uit dienst bij de corporatie. Tot 16 juni 2025 bedroeg het opgetelde en uitbetaalde jaarsalaris van de medewerker € 17.650. Over deze € 17.650 ontvangt de medewerker € 529,50 eindejaarsuitkering (3% x € 17.650).

Als een corporatie een eindejaarsuitkering heeft (bijvoorbeeld van 3%) en nog een andere structurele uitkering op een ander moment in het jaar (bijvoorbeeld 1%), mag de corporatie die andere uitkering dan afbouwen?

Nee, dat mag niet. Het gaat bij de CAO-afspraken over de eindejaarsuitkering om het totaal van structurele, vaste, aanvullende beloningscomponenten (anders dan salaris of vakantietoeslag). In dit geval zal het totaal van de bestaande uitkering(en) op grond van de bedrijfseigen regeling geïncorporeerd worden in de CAO-eindejaarsuitkering. Op het moment dat de waarde van de bedrijfseigen regeling(en) hoger is dan de afgesproken CAO-eindejaarsuitkering zal de uitkering op een ander moment in het jaar blijven bestaan als bedrijfseigen regeling. Deze regeling is bevroren en mag dus niet afgebouwd of opgeplust worden. In 2026, als de CAO eindejaarsuitkering 4% bedraagt, zal de uitkering op grond van de bedrijfseigen regeling daarin geïncorporeerd worden. Het geheel wordt dan als eindejaarsuitkering uitbetaald.

Wij kennen in de corporatie geen eindejaarsuitkering van een percentage maar van een bruto bedrag. Hoe werkt het dan?

De CAO-eindejaarsuitkering van 3% in 2025 (en 4% in 2026) is een uitkering ter hoogte van 3% (en 4% in 2026) van het individuele bruto jaarsalaris van de medewerker, gemaximeerd op 3% (en 4% in 2026) van het eindniveau van diens loonschaal. Het bedrag van de bedrijfseigen regeling moet voor elke medewerker individueel omgerekend worden naar een percentage van het bruto jaarsalaris. Als het omgerekende bedrag meer dan 3% (en 4% in 2026) van het individuele bruto jaarsalaris bedraagt, behoudt de medewerker recht op het meerdere. Als het omgerekende bedrag minder dan 3% (en 4% in 2026) bedraagt, dan moet dit bedrag aangevuld worden tot 3% (en 4% in 2026).

Voorbeeld:

Iedere medewerker bij corporatie X ontvangt in december € 500 bruto.

- *Medewerker Y heeft een jaarsalaris van € 50.000 bruto. € 500 bruto is 1% van het jaarsalaris van deze medewerker. De medewerker ontvangt in december 2025 een CAO-eindejaarsuitkering van 3%. Hierin is de € 500 bruto geïncorporeerd.*

Iedere medewerker bij corporatie X ontvangt in december € 2.000 bruto.

- *Medewerker Y heeft een jaarsalaris van € 50.000 bruto. € 2.000 bruto is 4% van het jaarsalaris van deze medewerker. De medewerker ontvangt in december 2025 een CAO-eindejaarsuitkering van 3% plus € 500 bruto bedrijfseigen regeling.*

Wij kennen bij de corporatie geen eindejaarsuitkering van een percentage maar van een netto bedrag. Hoe werkt het dan?

De CAO-eindejaarsuitkering is een bedrag dat bestaat uit 3% (en 4% in 2026) van het bruto jaarsalaris. Daar waar er een bedrijfseigen regeling bestaat van een netto bedrag moet dat eerst omgerekend worden naar bruto bedrag om vervolgens geïncorporeerd te worden in de CAO-eindejaarsuitkering.

Ontvangen voltijdmedewerkers en deeltijders dezelfde eindejaarsuitkering?

Ja, qua percentage wel. Maar het bedrag is natuurlijk anders. De eindejaarsuitkering wordt berekend over het individuele bruto jaarsalaris, gemaximeerd tot 3% (en 4% in 2026) van het eindniveau van diens loonschaal. Dit salaris is voor de deeltijders al aangepast aan het aantal uren dat de deeltijder werkt. Dit bedrag zal dus lager zijn dan dat van de voltijdmedewerker.

Wat gebeurt er met de eindejaarsuitkering als het salaris van de medewerker (tijdelijk) verlaagd wordt?

Door verschillende omstandigheden kan een medewerker (al dan niet tijdelijk) geen of minder salaris ontvangen. Denk bijvoorbeeld aan:

- Deelname aan het Generatiepact Woondiensten (90% van het salaris wordt doorbetaald),
- Langdurige arbeidsongeschiktheid (in het tweede ziektejaar ontvangt de medewerker 70% of 90% van het salaris),
- Opname onbetaald verlof (geen salaris),
- Opname kort- of langdurend zorgverlof (bij kortdurend zorgverlof ontvang je 85% van je salaris en bij langdurend zorgverlof ontvang je geen salaris),
- Opname onbetaald ouderschapsverlof (over de uren dat de medewerker niet werkt krijgt hij geen salaris).

In al deze situaties geldt dat de eindejaarsuitkering nog steeds 3% (en in 2026 4%) van het bruto jaarsalaris van de medewerker is. Omdat dit individuele bruto jaarsalaris van de medewerker lager uitvalt zal ook de hoogte van de eindejaarsuitkering lager zijn.

Wat gebeurt er met de eindejaarsuitkering als de medewerker via het UWV een uitkering ontvangt?

In verschillende situaties kan de medewerker van het UWV (via de werkgever) een uitkering ontvangen. Denk bijvoorbeeld aan:

- Opname betaald ouderschapsverlof (gedurende 9 weken 70% van het maximum dagloon),
- Opname aanvullend geboorteverlof (gedurende 5 weken 70% van het maximum dagloon),
- Opname zwangerschaps- en bevallingsverlof (gedurende 16 weken 100% van het maximum dagloon).

Over de ontvangen UWV-uitkeringen wordt geen eindejaarsuitkering opgebouwd. In de dagloonberekening van het UWV is de eindejaarsuitkering al meegenomen. De CAO-eindejaarsuitkering die de medewerker van de corporatie ontvangt zal lager zijn. Immers, de CAO-eindejaarsuitkering die de medewerker ontvangt is 3% (4% in 2026) van het bruto jaarsalaris dat de medewerker door de corporatie uitbetaald krijgt.

Ontvangen uitzend-, detachings- en oproepkrachten ook een eindejaarsuitkering?

Ja, de eindejaarsuitkering maakt deel uit van de zogenaamde 'inlenersbeloning' zoals voorgescreven in artikel 16 van de NBBU en ABU-CAO. Omdat uitzend- en detachingskrachten in dienst zijn bij het uitzend- of detachingsbureau, is het bureau verantwoordelijk voor de uitbetaling van de eindejaarsuitkering. De uitkering moeten zij berekenen zoals in de CAO Woondiensten is bepaald. Op grond van artikel 2.7.1 CAO Woondiensten moet de werkgever zich ervan vergewissen dat het uitzend- of detachingsbureau de eindejaarsuitkering correct uitbetaalt.

Oproepkrachten kunnen in dienst zijn bij de corporatie. Denk bijvoorbeeld aan een medewerker met een nul-uren-contract of een min-max contract. De eindejaarsuitkering voor deze medewerkers wordt ook berekend over het individuele bruto jaarsalaris.

Wij hebben in de corporatie de afspraak dat de bedrijfseigen regeling elk jaar wordt verhoogd met de CAO-loonsverhoging. Wat betekent de nieuwe CAO-afspraken in dit kader?

Met het invoeren van een eindejaarsuitkering in de CAO, zijn alle bedrijfseigen regelingen met een vast, structureel, aanvullende beloningselement bevroren. Afbouwen kan niet. Maar opplussen ook niet meer. Dat betekent in dit geval dat de bedrijfseigen regeling niet meer verhoogd kan worden met de CAO-loonsverhoging.

Wordt over de CAO eindejaarsuitkering pensioen opgebouwd?

Ja, vanaf 1 januari 2026. De eindejaarsuitkering wordt vanaf dat moment ook meegenomen in de berekening van de grondslag voor de pensioenpremie. Er wordt dan dus ook pensioenpremie over de eindejaarsuitkering betaald. De verdeling hierin is hetzelfde als bij het reguliere salaris: de werkgever betaalt 2/3 van de premie en de medewerker 1/3.

We kennen in onze corporatie een eindejaarsuitkering die hoger is dan de CAO eindejaarsuitkering, wordt die eigen eindejaarsuitkering dan ook volledig pensioengevend?

Alleen als deze eigen regeling al pensioengevend was op 1 januari 2024 blijft die dat ook. Als deze eigen eindejaarsuitkering niet pensioengevend was, wordt alleen het gedeelte dat gelijk is aan de CAO eindejaarsuitkering vanaf 1 januari 2026 pensioengevend. De percentages boven 4% worden in 2026 niet pensioengevend.

Wordt over de CAO eindejaarsuitkering vakantietoeslag opgebouwd?

Nee, over de CAO eindejaarsuitkering wordt geen vakantietoeslag opgebouwd. Andersom wordt de vakantietoeslag ook niet meegenomen bij het berekenen van de eindejaarsuitkering.

Als een corporatie een extra verlofdag heeft ten opzichte van de CAO Woondiensten (bijvoorbeeld Goede Vrijdag), wordt deze dag dan geïncorporeerd in de CAO eindejaarsuitkering?

Nee, verlofdagen worden in het kader van deze CAO-afspraken niet gezien als een aanvullend beloningselement.

Als een corporatie iedere medewerker een budget geeft (bijvoorbeeld € 200) om vrij te besteden in het Individueel Keuzebudget, wordt dit budget dan geïncorporeerd in de CAO eindejaarsuitkering?

Ja, in dit geval gaat het om een vast, structureel, aanvullend beloningselement (anders dan het salaris of de vakantietoeslag).

Als een corporatie een tegemoetkoming in de premie voor de ziektekostenverzekering kent, moet dit bedrag dan ook geïncorporeerd worden in de CAO eindejaarsuitkering?

Ja, in dit geval gaat het om een vast, structureel, aanvullend beloningselement (anders dan het salaris of de vakantietoeslag).

Als een corporatie een bedrijfseigen regeling heeft in de vorm van een specifiek vitaliteitsbudget, moet dit budget dan ook geïncorporeerd worden in de CAO eindejaarsuitkering?

Nee, als het budget specifiek geormerkt is voor vitaliteit, en daar ook daadwerkelijk aan besteed dient te worden (bijvoorbeeld het betalen van een abonnement bij de sportschool) dan valt het buiten de bedrijfseigen regelingen die meetellen voor de eindejaarsuitkering.

Als er bij een corporatie geen bedrijfseigen regelingen zijn zoals bedoeld in de CAO-afspraken over de eindejaarsuitkering, maar sommige medewerkers hebben (vanuit het verleden) persoonlijke afspraken. Krijgen deze medewerkers de 3% CAO eindejaarsuitkering (en 4% in 2026) dan ook nog extra?

Dat hangt er vanaf wat er precies geregeld is (gaat het om een individu of om een groep medewerkers?) en hoe het juridisch is vastgelegd. Op deze vraag is dan ook geen algemeen antwoord te geven. Hier is maatwerk advies nodig.

Als een corporatie een uitkering afhankelijk heeft gesteld van de prestatie van het individu of groep en/of er is voor de toekenning van de uitkering een apart besluit van de werkgever nodig, wordt deze uitkering dan geïncorporeerd in de CAO eindejaarsuitkering?

Nee, er is immers geen sprake van een vast, structureel, aanvullend beloningselement. Deze uitkering wordt niet geïncorporeerd en ook overige afspraken in de CAO over bedrijfseigen regelingen zijn niet van toepassing.

Heeft het inzetten van salaris in het Individueel Keuze Budget (IKB) invloed op de hoogte van de eindejaarsuitkering?

Ja, als de medewerker bruto salaris (als bron) ruilt voor een ander doel en het hierbij een bruto-netto-verrekening betreft. Het individuele bruto salaris wordt hierdoor lager. Dit wordt niet gecompenseerd.

Voorbeeld.

De medewerker heeft een bruto maandloon van € 3.000 en ruilt bijvoorbeeld een jaar lang €200 per maand uit voor de vergoeding van een fiets (in totaal € 2.400).

*Zonder uitruil bedraagt de eindejaarsuitkering € 3.000*12*3% = € 1.080 bruto.*

*Met uitruil bedraagt de eindejaarsuitkering € 2.800*12*3% = € 1.008 bruto.*

N.B.: De verlaging van het bruto salaris wordt wel gecompenseerd voor de berekening van de vakantietoeslag (zie artikel 9.7 CAO Woondiensten).

Is het nog steeds de bedoeling dat de hoogte van de CAO eindejaarsuitkering in de toekomst gaat stijgen?

Ja, het blijft de intentie van de CAO-partijen dat de eindejaarsuitkering in de toekomst gaat groeien totdat de eindejaarsuitkering voor elke corporatiemedewerker gelijk is (uit onderzoek blijkt dat het dan gaat om een volledige 13^e maand). De CAO-partijen willen voorkomen dat corporaties elkaar op het gebied van dit type arbeidsvoorwaarden beconcurreren (gelijk speelveld). Het tempo van de groei zal afhangen van de loonruimte die beschikbaar is de komende jaren. De CAO-partijen zullen in de toekomst afspraken maken welk deel van de loonruimte ingezet gaat worden voor de 'gewone' loonsverhoging en welk deel voor de CAO eindejaarsuitkering.

Vergoedingen

Is de bereikbaarheidsdienstvergoeding verhoogd?

Nee, in het eindbod van werkgevers is voor 2025 en 2026 geen verhoging van de bereikbaarheidsdienstvergoeding opgenomen.

Is de thuiswerkvergoeding verhoogd?

Ja, met ingang van 1 april 2025 is de thuiswerkvergoeding verhoogd naar het fiscaal maximale onbelaste bedrag (€2,40 netto per dag). Ook in 2026 en 2027 wordt het fiscaal maximale onbelaste bedrag gevolgd.

Bedraagt de kilometervergoeding voor zakelijke kilometers nog € 0,40 bruto per kilometer?

Ja, de kilometervergoeding voor zakelijke kilometers bedraagt nog € 0,40 bruto per kilometer. Van dit bedrag is € 0,23 per kilometer onbelast.

Is de stagevergoeding verhoogd?

Nee, de stagevergoeding bedraagt nog steeds minimaal 400 euro bruto per maand (ongeacht het opleidingsniveau), bij een stage van 36 uur per week. Bij een deeltijd stage geldt de stagevergoeding naar rato van het aantal stage uren.

Vakantie(toeslag)

Moet bij de berekening van de vakantietoeslag rekening gehouden worden met de CAO-loonsverhogingen?

De vakantietoeslag wordt berekend over 12x het maandsalaris in mei (artikel 7.9.1 CAO Woondiensten). In het maandsalaris van mei zit de loonsverhoging van 1 april. Op basis van artikel 7.9.2 CAO Woondiensten wordt de vakantietoeslag niet herrekend voor CAO-loonsverhogingen ná mei. De salarisverhoging van 1 september 2025 wordt dus niet meegenomen in de vakantietoeslag 2025.

Mag de medewerker 3 weken aaneengesloten verlof opnemen?

Ja, CAO-partijen hebben hierover een nieuwe afspraak gemaakt. Met ingang van 1 april krijgen medewerkers 1x per jaar het recht om drie weken aaneengesloten verlof op te nemen. Alleen als er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn om dat niet toe te staan mag de werkgever zich hiertegen verzetten.

Generatiepact

Hebben de CAO-partijen het generatiepact uit de CAO Woondiensten verlengd?

Ja, met ingang van 1 april 2025 wordt het generatiepact verlengd met 3 jaar. Het generatiepact loopt dus van 1 april 2025 tot 1 april 2028. De toetredingsleeftijd van 63 jaar wordt verhoogd naar 63,5 jaar op 1 april 2025 en 64 jaar op 1 april 2026. Vanaf 31 maart 2027 geldt dat de toetredingsleeftijd van het generatiepact 3 jaar vóór de AOW-gerechtigde leeftijd wordt. Effectief betekent dit 64 jaar en 3 maanden (zie volgende vraag). Partijen hebben afgesproken zich in te spannen om vóór 1 april 2028 te komen tot een structurele regeling voor duurzame inzetbaarheid van corporatiemedewerkers.

Vanaf welke leeftijd bestaat het recht op deelname aan het generatiepact?

Vanaf 1 april 2025 ontstaat het recht op deelname aan het generatiepact op 63,5-jarige leeftijd. Per 1 april 2026 ontstaat het recht op deelname aan het generatiepact vanaf 64 jaar. Vanaf 31 maart 2027 ontstaat het recht op deelname aan het generatiepact 3 jaar vóór de AOW-gerechtigde leeftijd. Effectief is dat 64 jaar en 3 maanden.

Voorbeelden:

Medewerker A is op 1 maart 2025 63 jaar geworden. 1 maart 2025 lag voor het einde van de looptijd van de CAO Woondiensten 2024-2025 (De oude regeling liep tot 1 april 2025). Medewerker A kon op 1 maart 2025 gebruik maken van het generatiepact.

Medewerker B is op 1 mei 2025 63 jaar geworden. Op 1 november 2025 kan deze medewerker deelnemen aan het generatiepact, omdat de medewerker dan 63,5 jaar is.

Medewerker C wordt op 15 november 2025 63 jaar. Op 15 november 2026 kan deze medewerker deelnemen aan het generatiepact omdat de medewerker dan 64 jaar wordt.

Medewerker D wordt op 15 december 2026 64 jaar. Vanaf dat moment kan de medewerker deelnemen aan het generatiepact omdat de medewerker dan 64 jaar is.

Medewerker E wordt op 25 maart 2027 64 jaar. Vanaf dat moment kan de medewerker deelnemen aan het generatiepact, omdat de medewerker dan 64 jaar is.

Blijft het mogelijk om in de corporatie in overleg met de ondernemingsraad in positieve zin van het generatiepact af te wijken?

Ja, de CAO-partijen hebben afgesproken dat deze mogelijkheid vastgelegd in artikel 2.16.3 CAO Woondiensten blijft bestaan. Bestaande afspraken met de ondernemingsraad over een eigen afwijkend generatiepact met een looptijd ná 1 april 2025 lopen gewoon door.

Pensioen

Verandert er iets in de pensioenpremieverdeling tussen werkgever en werknemer?

Nee, de verdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer blijft tijdens de looptijd van de CAO ongewijzigd. Bekijk het [overzicht van SPW van premies en kengetallen 2025](#) op de website van SPW via de link.

Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Heeft de medewerker het recht om na de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken bij de corporatie?

Ja, maar alleen als de medewerker en de werkgever dat beiden willen. De medewerker krijgt dan één (of meerdere) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. In totaal kan/kunnen deze arbeidsovereenkomst(en) maximaal 3 jaar duren. In de arbeidsovereenkomst wordt de mogelijkheid van tussentijdse opzegging opgenomen. Er geldt een opzegtermijn van 1 maand voor zowel werkgever als de medewerker.

Is de CAO Woondiensten van toepassing op een medewerker die na de AOW-gerechtigde leeftijd blijft doorwerken bij de corporatie?

Ja, de CAO Woondiensten blijft van toepassing met een aantal uitzonderingen. Deze uitzonderingen hebben betrekking op:

- Opzegtermijn van de werknemer
- Opzegtermijn van de werkgever
- De uitkering bij overlijden
- Het Generatiepact
- De bepalingen over ziekte en arbeidsongeschiktheid
- De overgangsregeling bovenwettelijke vakantie-uren
- De vakantietoeslag voor arbeidsongeschikten
- De levensfase verlofsparen
- Het onbetaald verlof
- Het Individueel Keuze Budget (IKB)
- De bepalingen over de Loopbaanontwikkeling
- De bepalingen over het pensioen*

*** De CAO-partijen zijn met SPW nog in overleg over deze afspraak in relatie tot de pensioentransitie. 1-1-2026 is de voorgenomen transitiedatum.**

Mogen werkgever en werknemer andere arbeidsvoorwaardelijke afspraken maken over het doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd?

Nee, de bepalingen over het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd hebben een standaard karakter. Dat betekent dat afwijkingen ten voor- of nadele van de medewerker niet zijn toegestaan.

Verlof

Is Bevrijdingsdag (5 mei) in 2025 en 2026 een betaalde feestdag?

Ja, vanwege het jubileumjaar was 5 mei in 2025 een betaalde feestdag. Met ingang van 2026 wordt 5 mei ieder jaar een betaalde feestdag.

Individueel Loopbaanontwikkelingsbudget

Mogen medewerkers hun saldo van het individueel loopbaanontwikkelingsbudget (ILOB) meenemen als zij van baan veranderen?

Ja, als een corporatiemedewerker bij een andere corporatie gaat werken mag hij het saldo van zijn ILOB meenemen. De "oude" corporatie informeert de nieuwe corporatie over de hoogte van het saldo. Daarnaast ontvangt ook de medewerker een bewijs van het saldo op de datum van het vertrek.

Sturen corporaties elkaar een factuur voor het overnemen van het ILOB saldo?

Om corporaties zo min mogelijk administratief te belasten gaat de 'overdracht' van het ILOB saldo met gesloten beurzen. De corporaties sturen elkaar geen facturen. De ene keer komt er een medewerker met een openstaand saldo in dienst bij de corporatie, de andere keer vertrekt er een medewerker met nog een openstaand saldo. Zodra de medewerker in dienst is bij de nieuwe werkgever gelden alle bepalingen uit de CAO over het ILOB weer. Bijvoorbeeld: als een medewerker een saldo van € 4.500 heeft meegenomen ontstaat er geen nieuw recht op het loopbaanbudget, de medewerker heeft immers het maximum van € 4.500 bereikt.

Overig

Welke afspraak is gemaakt over de samenloop van ouderschapsverlof en een gratificatie bij een dienstjubileum?

De gratificatie bij een dienstjubileum tijdens ouderschapsverlof wordt gebaseerd op de hoogte van het salaris direct voorafgaand aan het verlof en dus niet op het lagere salaris dat uitbetaald wordt tijdens het ouderschapsverlof. De medewerker kan echter ook kiezen voor het laten uitbetalen van de gratificatie op het moment waarop het ouderschapsverlof al achter de rug is. Dit kan gunstiger zijn als het ouderschapsverlof samenvalt met een 25-jarig (of 40 jarig) dienstjubileum, want dan kan de gratificatie fiscaal onbelast (bruto=netto) uitbetaald worden.

Kan de werkgever in een contract voor bepaalde tijd een proeftijd van 2 maanden afspreken?

Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst van 12 maanden of langer kan de werkgever een proeftijd van 2 maanden overeenkomen. Dit kan niet in combinatie met inschaling in de instapschalen.

Heb je nog andere vragen?

Heb je als werkgever vragen over de nieuwe CAO? Dan kunt u bellen met de werkgeverstelefoon van Aedes. Deze telefonische dienst is op werkdagen te bereiken van 08.30 tot 17.00 uur via telefoon 06 537 593 43.

Werknemers kunnen met vragen terecht bij:

FNV → email: woondiensten@fnv.nl of telefoon: 088 368 0 368

CNV → email: r.heins@cnv.nl of telefoon: 06 5160 1987

De Unie → email: sc@unie.nl of telefoon: 0345 851963