



ONDERHANDELINGSRESULTAAT

Het Interprovinciaal Overleg (IPO) namens de provinciale werkgevers en FNV, CNV, AVV en CMHF Overheid namens werknemersorganisaties, hierna te noemen Sociale Partners, hebben op 21 april 2026 afspraken gemaakt in het kader van de nieuwe cao provinciale sector 2026- 2028. Deze afspraken zijn vastgelegd in dit onderhandelingsresultaat.

Sociale Partners zullen dit onderhandelingsresultaat voorleggen aan hun achterbannen.

Uiterlijk op 11 juni 2026 zullen Sociale Partners vaststellen of dit onderhandelingsresultaat kan worden omgezet in een definitief cao-resultaat. Hiernaast streven Sociale Partners ernaar om uiterlijk 1 juni 2026 de uitwerking van de afspraken in cao-tekst gereed te hebben.

De belangrijkste afspraken zijn:

1. Looptijd cao

De beoogde cao provinciale sector 2026- 2028 gaat in op 1 juli 2026 en loopt tot 1 juli 2028.

Tenzij hieronder anders aangegeven gaan de afspraken uit dit onderhandelingsresultaat in op 1 juli 2026.

2. Inkomensontwikkeling

Per 1 juli 2026 worden de salarissen verhoogd met 2,5%. Per 1 januari 2027 worden de salarissen met 2,5% verhoogd. Per 1 januari 2028 worden de salarissen met 2,2% verhoogd.

3. Thuiswerkvergoeding

Per 1 juli 2026 wordt de thuiswerkvergoeding verhoogd naar 2,45 euro netto per werkdag. De hoogte van thuiswerkvergoeding wordt gekoppeld aan de hoogte van de gerichte vrijstelling hiervoor. Dit betekent dat als de gerichte vrijstelling hiervoor wijzigt, dan wijzigt de thuiswerkvergoeding in de cao overeenkomstig. Samen met de internetvergoeding van € 1,- wordt de totale vergoeding voor thuiswerken € 3,45 per werkdag.

4. Thema's

a) Regeling voor zware beroepen, RVU

Het kabinet, vakbonden en werkgevers hebben een landelijk onderhandelaarsakkoord "Gezond naar het pensioen" bereikt in 2024 over een structurele en gerichte

vroegpensioenregeling voor mensen met zwaar werk. De vroegpensioenregeling, RVU-regeling genaamd, in de cao provinciale sector is eind 2025 geëindigd. In het landelijke akkoord is afgesproken dat er voor werknemers die dat echt nodig hebben, óók na 2025 een regeling is om eerder met pensioen te gaan. Dat gaat om medewerkers met een 'zwaar beroep'. Sociale Partners zijn in gesprek over een nieuwe RVU-regeling en hebben overeenstemming bereikt over de voorwaarden waar een medewerker aan moet voldoen voor deelname aan de regeling. Deze worden opgenomen in de cao.

Sociale Partners streven ernaar om op uiterlijk 1 juni 2026 de nadere uitwerking van de nieuwe RVU-regeling vast te stellen en inzicht te geven in functies die als zwaar werk kunnen worden beschouwd. Het gebruik van een dergelijke regeling is voorzien vanaf 1 januari 2027 tot en met 31 december 2028.

Gedurende de looptijd van de cao zal gemonitord worden hoeveel werknemers gebruik maken van de RVU-regeling. Aan het einde van de looptijd zal er worden teruggeblikt en zullen ervaringen worden gedeeld. Deze ervaringen worden meegenomen in een eventuele herziening van deze RVU-regeling.

b) Werkdruk

Sociale Partners hebben gesproken over werkdruk en benadrukken nogmaals het belang van maatregelen om ongezonde werkdruk tegen te gaan en spreken af de resultaten tijdens de looptijd van deze cao nauwgezet te zullen volgen.

c) Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid betreft een samenhangend geheel van maatregelen, instrumenten en afspraken. Deze zijn gericht op het bevorderen en behouden van gezondheid, vakbekwaamheid en wendbaarheid, nu én in de toekomst. Het gaat om een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor de blijvende inzetbaarheid, zodat werknemers op een verantwoorde wijze wendbaar, gemotiveerd, vitaal en gezond kunnen blijven werken. Het PBDI wordt daarom als volgt gewijzigd:

- De aanschaf van middelen/spullen is per 1 juli 2026 niet meer mogelijk. Dit wil zeggen dat het doel Gezondheid en Vitaliteit komt te vervallen.
- De inzet van het PBDI t.b.v. Leren & Ontwikkelen en Loopbaan & Arbeidsmobiliteit blijft hetzelfde. Dat wil zeggen dat elke werknemer t.b.v. de doelen leren en ontwikkelen en loopbaan en arbeidsmobiliteit volledige PBDI (€ 6.000,-) kan inzetten.
- Ten aanzien van vitaliteitsuren zijn de volgende afspraken gemaakt:
 - o De werknemer jonger dan 60 jaar kan vanaf 1 juli 2026 een gedeelte, namelijk maximaal € 1.200,-, van het PBDI besteden aan vitaliteitsuren ten behoeve van Gezonde balans tussen werk & privé. De huidige voorwaarden, o.a. dat aan de inzet een duurzaam inzetbaarheidsplan ten grondslag moet liggen, blijven hetzelfde.
 - o In specifieke situaties kan de werknemer jonger dan 60 jaar in goed overleg met de werkgever ook het overige deel van het PBDI inzetten t.b.v. vitaliteitsuren. Ook hieraan ligt een plan ten grondslag.
 - o Voor de werknemer van minimaal 60 jaar blijven de huidige mogelijkheden t.b.v. de inzet voor vitaliteitsuren ongewijzigd.

d) Verlof

Sociale Partners hebben afspraken gemaakt over het verduidelijken en vereenvoudigen van de verlofregelingen in de cao, met inachtneming van relevante SER-adviezen. De regelingen zijn overzichtelijk geordend in drie pijlers: verlof rond geboorte en zorg voor kinderen, verlof voor zorg voor naasten en persoonlijk verlof.

Daarnaast wordt verlof voor defensiereservisten en gendertransitieverlof geïntroduceerd, en wordt als onderdeel van langdurend zorgverlof één week langdurend zorgverlof bij tijdelijke, belastende mantelzorgsituaties volledig doorbetaald. Er zal ook blijvende aandacht zijn voor de gevolgen van mantelzorgsituaties voor het werk. Met deze afspraken wordt de werk-privébalans van werknemers ondersteund, ingespeeld op maatschappelijke opgaven en ontwikkelingen, en wordt tegelijkertijd duidelijkheid geboden aan zowel werknemers als werkgevers over de toepasselijke verlofvormen en voorwaarden.

e) Vereenvoudiging cao

Sociale Partners streven naar een toekomstbestendige moderne cao met toegankelijke, consistente en begrijpelijke cao-artikelen. Dit wordt opgepakt in een paritaire werkgroep en zal gedurende de looptijd van de nieuwe cao zijn beslag krijgen. Hierbij wordt aandacht besteed aan mogelijkheden tot vereenvoudiging en herkenbaarheid van teksten.

f) Aandacht voor de gevolgen van AI voor werknemers

Sociale Partners erkennen dat de inzet van artificiële intelligentie (AI) gevolgen kan hebben voor de organisatie en uitvoering van werkzaamheden. Partijen vinden het van belang dat AI op een verantwoorde en mensgerichte wijze wordt ingezet. Werkgever draagt er zorg voor dat werknemers tijdig, transparant en begrijpelijk worden geïnformeerd over het gebruik van AI bij de uitvoering van werkzaamheden en de mogelijke impact daarvan op hun werkzaamheden. Hierbij vormen zorgvuldigheid, goed werkgeverschap en goed werknemerschap steeds het uitgangspunt.

g) Monitoring ontwikkelingen flexibele inhuur

Sociale Partners spreken af op de A&O-fonds tafel te bespreken of en op welke wijze een verdiepende uitvraag kan plaatsvinden van de flexibele inhuur.

h) Technische wijzigingen/verbetering cao-teksten

Sociale Partners hebben overeenstemming bereikt over het doorvoeren van enkele concrete technische wijzigingen en verbeteren van onvolkomenheden in de huidige cao-tekst in de nieuwe cao.

i) Continuering Fonds CAO

Sociale Partners hebben overeenstemming over het continueren van de fonds cao met een looptijd van 5 jaar en het voorzetten van de afdracht van 0,09% van de loonsom voor deelnemende organisaties.