

Onderhandelaarsresultaat Cao Aan de slag 2026

Partijen betrokken bij de onderhandelingen voor de cao Aan de slag zijn op 19 december 2025 een onderhandelaarsresultaat overeengekomen.

Het resultaat wordt definitief na de ledenraadplegingen en bekrachtiging door de afzonderlijke partijen. Dat is op zijn vroegst 11 maart 2026.

Partijen komen het volgende overeen:

Inleiding-Preambule

Partijen hebben met elkaar gesproken over de Cao Aan de slag en teruggeblikt op de jaren na de eerste totstandkoming ervan. Partijen willen de Cao voortzetten en zijn van mening dat er voor de toekomst aanpassingen nodig zijn. Om die reden zullen partijen op een tweetal onderwerpen nader onderzoek doen.

Daarnaast hechten partijen veel waarde aan de ontwikkeling van de werknemers naar passend werk in een prettige en veilige werkomgeving. Om die reden zullen partijen extra aandacht geven aan duurzame inzetbaarheid (waaronder gezonde voeding en leefstijl), het individueel ontwikkelplan en opleiding en versterking van sociale veiligheid op de werkvloer. De ondernemingsraad kan ten aanzien van deze onderwerpen een belangrijke rol spelen. Partijen willen bovenstaande onderwerpen komende periode versterken en zullen dat in nauwe samenwerking -en in aansluiting op het bestaande programma- met SBCM doen.

Partijen willen dat de cao niet alleen geschikt is voor werknemers die snel uitstromen naar reguliere werkgevers, maar ook voor werknemers waarvoor deze stap meer tijd vergt of niet mogelijk is.

Daarom hebben partijen in dit onderhandelingsresultaat ook afspraken gemaakt bedoeld voor werknemers met langere dienstverbanden, zoals seniorenregelingen en een jubileumgratificatie.

Dat neemt niet weg dat in het bijzonder tijdens de eerste periode van een dienstverband maximaal wordt ingezet op ontwikkeling met behulp van het individueel ontwikkelplan (IOP) , gericht op doorstroom binnen het bedrijf en zo mogelijk uitstroom naar reguliere werkgevers. De ontwikkelbedrijven zijn erop gericht om te zien waar de kwaliteiten en capaciteiten van een werknemer liggen en bieden daarbij passende arbeid. De meeste nieuwe werknemers starten in functies op het

niveau van schaal 1. Ook na aanpassing van het functiehuis en het loongebouw (op basis van het overeengekomen onderzoek hiernaar) zal schaal 1 daarom starten met 3 jaar wettelijk minimumloon. Dit betekent dat voor werknemers die snel kunnen doorstromen naar een zwaardere functie, net als nu sneller dan 3 jaar sprake zal zijn van een hoger loon dan het WML.

Partijen blijven in gesprek met het rijk over financiering van de cao maar willen in de tussentijd uitgangspunten en arbeidsvoorwaarden afspreken die bijdragen aan de (bestaans-)zekerheid en het perspectief bieden op persoonlijke ontwikkeling (via het IOP) en loonontwikkeling voor alle werknemers.

Partijen hebben het volgende afgesproken:

Inwerkingtreding en looptijd

De nieuw overeengekomen cao heeft een looptijd van twee jaar, te weten van 01-01-2026 tot en met 31-12-2027.

Salarisontwikkeling

Partijen spreken af om gedurende de looptijd van de cao de schaalbedragen te verhogen met het percentage van de WML stijging. Bij een bijzondere/extra (beleidsmatige) WML stijging treden partijen in overleg. De afspraak wordt op de volgende momenten doorgevoerd: met terugwerkende kracht per 1 januari 2026, per 1 juli 2026, per 1 januari 2027 en per 1 juli 2027.

Onderzoeksopdrachten

Om te komen tot een toekomstbestendige cao is het noodzakelijk om gedurende de looptijd van deze cao twee onderwerpen nader te onderzoeken:

- (1) Inzicht in de in – door – en uitstroomcijfers, de belemmeringen en de termijn van de terugkeergarantie
- (2) Een verbetering van het functiehuis en loongebouw waarbij de hoogte van de structurele eindejaarsuitkering wordt meegenomen.

Uitzondering Waadi

Partijen spreken af dat een uitzondering op de Waadi belangrijk is zodat werknemers op een degelijke manier naar een passende werkplek worden begeleid.

Werknemers met een arbeidsovereenkomst onder deze cao zijn vanaf het moment van inwerkingtreding van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs, uitgezonderd van de werking van artikelen 8 en 8a Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi)

De wetgever legt, door middel van een AMvB, op om voor de doelgroep banenafpraak tot een nadere invulling van de tijdelijkheid te komen van deze uitzondering. Omdat dit gesprek ook wordt gevoerd aan de onderhandelingsstafel van de Cao SW spreken partijen af dat de tijdelijkheid van de uitzondering na het afronden van deze gesprekken per convenant wordt bekrachtigd. Dit convenant is onderdeel van deze cao en wordt, zodra deze is afgesloten, gemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Structurele en eenmalige uitkering

Werknemers hebben recht op;

- Een structurele eindejaarsuitkering van € 350,- per jaar. De uitkering is een bruto bedrag naar rato van het dienstverband en wordt – voor zover mogelijk – met de salarisbetaling in november of december uitgekeerd.

- Een incidentele uitkering van € 150,- per jaar. De incidentele uitkering is een bruto bedrag naar rato van het dienstverband en wordt – voor zover mogelijk – met de salarisbetaling in november of december 2026 en 2027 uitgekeerd.

Naar rato dienstverband betekent een correctie voor deeltijddienstverbanden én een correctie als een arbeidsovereenkomst niet het hele jaar heeft geduurd.

Aanpassing normwerkweek

Partijen passen per 1 januari 2027 de normwerkweek aan van 37 uur naar 36 uur. Partijen willen dat werknemers door deze aanpassing van de normwerkweek er niet in salaris op achter uitgaan. Zij spreken af dat daarvoor als peildatum geldt het loon van 1 juli 2026.

In de eerste helft van 2026 zullen partijen onderzoeken en afspraken maken hoe deze overgang per 1 januari 2027 kan worden gerealiseerd.

Tevens spreken partijen af dat werkgevers en werknemers individueel in de detacheringsovereenkomst een afspraak kunnen maken over een tijdelijke hogere normwerkweek met een maximum van 40 uur per week indien de werknemer gedetacheerd wordt bij een werkgever met een andere, hogere

normwerkweek. Uiteraard alleen voor zover de werknemer daar expliciet mee instemt en onder aanpassing van het voor hem geldende salaris en/of verlof.

Bevrijdingsdag, 5 mei

Met ingang van 1 januari 2026 worden de feestdagen in art 4.4 uitgebreid met 5 mei als jaarlijkse vrije dag. Bevrijdingsdag was alleen in lustrumjaren een feestdag maar wordt een jaarlijkse feestdag met behoud van salaris en salaristoelage(n) om stil te staan bij de waarde van vrijheid, democratie en mensenrechten.

Extra verlof voor jongeren

Om de stap van school naar werk te versoepelen kunnen werkgevers vanaf 1 januari 2026 extra verlof toekennen aan jonge werknemers. In de preambule van de cao wordt opgenomen dat het mogelijk is om werknemers jonger dan 21 jaar waar nodig extra verlof toe te kennen als de situatie daarom vraagt. Het is aan de werkgever voorbehouden deze inschatting te maken en individueel maatwerk toe te passen dat past bij de omstandigheden van de werknemer.

WGA

Werkgevers verhalen met ingang van 1 juli 2026 niet langer 50% van de WGA-premie op de werknemers.

Nadere voorstellen voor invullen nieuwe arbeidsvoorwaarden:

- Invoering van een jubileumgratificatie bij 25 en 40 jaar dienstjubileum, zoals dat geldt bij de cao SW (dat betekent een half bruto maandsalaris (bij 25 jaar) en één bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag (bij 40 jaar));
- Invoering van een seniorenregeling conform cao SW met een wachttijd van 5 jaar dat wil zeggen
 - de 60- 62- en 64-jarige seniorenregeling zoals deze gelden bij de cao SW, inclusief de hardheidsclausule. De regeling wordt dan als volgt:
60 jaar: 80% werk, 92,5% salaris, 100% pensioenopbouw;
62 jaar: 80% werk, 100% salaris, 100% pensioenopbouw;
64 jaar: 60% werk, 92,5% voor de eerste 20% en 100% pensioenopbouw en voor de tweede 20% en 100% salaris en 100% pensioenopbouw.

- Werknemers ouder dan 55 jaar niet hoeven te werken in de vroege ochtend of avond, zoals dat bij de cao SW ook geldt.
- Art 7.5. lid 4 wordt aangepast zodat de reiskosten woon-werk bij verhuizing worden aangepast aan het nieuwe woonadres.
- Art. 6.4 lid 1 wordt aangepast onder a.: de werknemer krijgt bijzonder verlof op de dag van de sluiting van zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, of dat van zijn bloedverwanten in de 1^e graad (kind, stiefkind, ouder, stiefouder, broer en zus).

Werkgeversbijdrage

Partijen hechten er waarde aan om door overleg over arbeidsvoorwaarden gezamenlijk vorm te geven aan de sector. De werkgever is bereid om vanaf 1 januari 2026 jaarlijks één bijdrage van € 350,= per gemeente te voldoen aan de bonden (zowel FNV als CNV) voor beide cao's (zowel de cao SW als de cao Aan de slag).

Aldus overeengekomen op 19-12- 2025

Partijen bij de Cao Aan de Slag

VNG

Cedris

FNV

CNV