

Voorstellenbrief cao Provinciale Sector 2026

Inhoud

Voorstellenbrief cao Provinciale Sector 2026.....	1
1. Inleiding	1
2. Enquête	2
3. Loonontwikkeling en looptijd.	2
4. Verbetering Individueel Keuzebudget	3
5. Flexibele arbeid	3
6. Kwaliteit van het werk	3
7. Gezond naar het pensioen.	4
8. Verlof	5
9. Verbeteringen cao-teksten	6

1. Inleiding

We leven in roerige tijden, op vele fronten. Zowel op de arbeidsmarkt als economisch en geopolitiek. Medewerkers bij provincies en aangesloten organisaties voelen dit net zoals elke burger aan den lijve.

Het boeien en binden van medewerkers aan de provinciale sector is belangrijker dan ooit gezien de krapte op de arbeidsmarkt, waarbij de sector veel concurrentie ondervindt van de aanpalende sectoren Rijk, Gemeenten en Waterschappen.

Uit de enquête 2026 van de gezamenlijke bonden blijkt dat, als het gaat over het inkomen, de gemiddelde waardering van medewerkers op 3,59 uitkomt op een waarderingsschaal van 1 tot 5. Ruim 7 op de 10 respondenten ervaren dat de lonen achterblijven bij de inflatie.

In de enquête komt duidelijk naar voren dat beloning, verhoging van het IKB-budget, het tegengaan van werkdruk en de mogelijkheden voor oudere medewerkers om op een gezonde manier hun pensioen te halen de belangrijkste thema's zijn.

Werkdruk blijft een grote zorg. Uit de enquête blijkt dat 26 % van de provinciale medewerkers veel werkdruk ervaart. Nog eens 58% ervaart lichte werkdruk. Dit was bij de vorige enquête ook al zo. Werknemers ervaren kennelijk nog geen verbetering.

Er lopen veel afspraken, onderzoeken en opdrachten die voortvloeien uit vorige cao-akkoorden. Bij de laatste cao hebben sociale partners ervoor gekozen om niet te veel nieuw beleid in gang te zetten stellen en de focus te leggen op de uitrol van de bestaande afspraken. De vakbonden kiezen er nu voor om gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de behoeften van werknemers een aantal verbetervoorstellen te doen.

2. Enquête

De gezamenlijke bonden hebben van 12 januari tot en met 2 februari een cao-enquête gehouden. Deze enquête is door bijna 4.000 medewerkers ingevuld. Van de respondenten die de vraag hebben ingevuld geeft 35% aan vakbondslid te zijn en 65% is geen lid van een vakbond. Als we het afzetten tegen de cijfers uit de Personeelsmonitor 2024, zien we dat de enquête door een relatief jongere populatie is ingevuld. De verdeling qua salarisschalen, functiecategorieën en gender sluit aan bij de betreffende cijfers van de Personeelsmonitor 2024. We kunnen wel stellen dat de uitkomsten van de enquête representatief zijn voor de mening en behoeften van werknemers in de Provinciale Sector. Wij vinden het positief dat zoveel niet-leden hebben meegedaan. Het draagvlakmodel van AVV sluit daar goed bij aan.

De uitkomsten van de enquête vormen de basis voor de inzet voor de cao Provinciale Sector 2026.

3. Loonontwikkeling en looptijd

Voor koopkrachtbehoud en koopkrachtverbetering voor alle provinciale medewerkers hebben wij de volgende voorstellen, uitgaande van een looptijd van 1 jaar.

- a) Een verhoging van de salarissen en daaraan gekoppelde toelagen en vergoedingen van 4,2%, en daarnaast een verhoging van het IKB-budget van 0,8% (zie ook onder paragraaf 4), plus een nominale verhoging van 50 euro van de salarissen. Een gecombineerde loonstijging van een nominale en een procentuele verhoging heeft het meeste draagvlak onder de werknemers, en steunt de werknemers in de lagere salarisschalen in hun koopkracht.
- b) Alternatief: invoering van automatische prijscompensatie (APC) in de cao. Wij stellen voor dat met ingang van 1 januari 2027 automatische prijscompensatie wordt ingevoerd, op basis van de jaarmutatie van de CBS-consumentenprijsindex (CPI-afgeleid) over de periode oktober-oktober¹.

De voorbeeldbepaling is:

1. *Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het [CBS consumentenprijsindexcijfer](#) (reeks voor alle huishoudens, afgeleid, periode oktober-oktober). Dat is de jaarmutatie van oktober.*
2. *Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden.*
3. *Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.*

- Invoering van de APC betekent alleen koopkrachtbehoud. Een extra loonsverhoging is daarnaast nodig om koopkrachtverbetering te realiseren.
- Een voorbeeld van een APC-afpraak is te vinden in de cao Werken voor Waterschappen.

¹ De jaarmutatie oktober 2025 CPI-afgeleid is 3,0. Afhankelijk van de gekozen ingangsdatum en referteperiode schommelt het inflatiecijfer. In januari 2026 bedroeg de jaarmutatie CPI 2,4.

Ten aanzien van de looptijd gaan wij uit van een cao voor de duur van 1 jaar (1 juli 2026 – 1 juli 2027).

4. Verbetering Individueel Keuzebudget

Er leeft al langer de wens onder werknemers om het Individueel Keuzebudget te verhogen. Een veel genoemd argument is dat werknemers hiermee beter in staat zijn om het IKB te besteden aan bovenwettelijke (IKB-) verlofuren. Bijna de helft van de werknemers geeft aan te weinig verlofuren te hebben. Wij stellen voor om het IKB-budget te verhogen met 0,8%, om werknemers zodoende in staat te stellen 14,4 extra IKB-verlofuren (2 dagen) te kunnen kopen.

5. Flexibele arbeid

In de cao is tot nu het uitgangspunt dat structureel werk wordt uitgevoerd door medewerkers met een vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst. Provincies spannen zich in om externe inhuur verder te beperken. De rapportage hierover vindt jaarlijks plaats op lokaal niveau. Wij willen de afspraken rondom flexibele arbeid verder aanscherpen.

Een opvallende uitkomst is dat de overgrote meerderheid van de medewerkers met een dienstverband een vast contract heeft. Dat bevestigt de stabiele basis van de sector.

De oorzaken zijn opvallend consistent: te veel werk, vertrek van ervaren collega's, onderbezetting en inefficiënte organisatie van werkprocessen worden als belangrijkste drivers genoemd.

Roosterproblemen spelen een veel kleinere rol. Het verlies van ingewerkte collega's blijkt een cruciale factor, wat het belang onderstreept van goed personeelsbehoud en zorgvuldige inwerktrajecten.

Als het gaat om mogelijke oplossingen, noemen medewerkers vooral het versterken van de vaste formatie als de meest effectieve maatregel. Ook meer waardering, aandacht voor vitaliteit en betere afspraken over vervanging scoren hoog. Flexibele inhuur wordt juist laag gewaardeerd: slechts een kleine groep ziet dit als een effectieve aanpak.

De omvang van de externe inhuur neemt als geheel slechts gradueel af. Er zijn provincies die de externe inhuur hebben afgebouwd, maar daartegenover staan provincies waar juist een toename van externe inhuur is te zien. Het is op dit moment op sectorniveau niet navolgbaar over welke type inhuur het gaat.

Voorstel: Aan het A&O fonds Provincies wordt opdracht gegeven om met ingang van de Personeelsmonitor 2026 het type externe inhuur (detacheringsovereenkomsten, ZZP-ers, uitzendkrachten, payroll en anders) gespecificeerd op te nemen in de rapportage.

6. Kwaliteit van het werk

Veiligheid en gezondheid op de werkvloer worden overwegend positief ervaren, al maakt één op de vijf medewerkers wel eens sociale onveiligheid of agressie mee. Dat vraagt blijvende aandacht.

Wat betreft professionele tegenspraak voelt het grootste deel zich vrij om in gesprek te gaan, maar een substantiële minderheid ervaart die ruimte niet, wat wijst op de noodzaak van sterk en coachend leiderschap en heldere procedures. Het aanbod van A+O fonds Provincies om organisaties hierbij te ondersteunen is blijvend van belang.

Werkdruk in relatie tot vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

De werkdruk komt in de enquête naar voren als een van de meest urgente en breed gevoelde problemen in de sector. Maar liefst 84% van de medewerkers geeft aan werkdruk te ervaren, waarvan een kwart zelfs in hoge mate. Het investeren in een gezonde organisatie en vitaliteit is meer dan ooit noodzakelijk.

Tegelijkertijd zien wij dat het PBDI, zoals wij dat nu kennen, maar ten dele voldoet aan de beoogde doelstelling. De regeling wordt als (te) ingewikkeld gezien, mede veroorzaakt door de compartimentering van de doelen als gevolg van fiscale belemmeringen. Wij zijn bereid om te spreken over het terugbrengen van het PBDI naar de meer oorspronkelijke doelstelling van Leren en Ontwikkelen. De bredere duurzame inzetbaarheidsdoelstelling in termen van vitaliteit, wordt ondergebracht in een nieuwe voorziening. De vitaliteitsuren (die nu als separaat bestedingsdoel in het PBDI zijn opgenomen) worden hierin meegenomen, en op een andere wijze vormgegeven.

Voorstel: in de cao wordt een Balansregeling ingevoerd, die voldoet aan een aantal uitgangspunten:

- Een brede regeling die past bij de diverse uitdagingen die werknemers in verschillende levensfasen tegenkomen. De regeling moet allerlei situaties kunnen faciliteren: dertigers in het spitsuur van het leven, maar ook vijftigers die te maken krijgen met mantelzorgtaken en werknemers die het werk zwaarder vinden naar hun pensioen toe.
- De regeling kan worden toegepast in situaties waarin een passende oplossing nodig is in de persoonlijke situatie. De beoordeling van de noodzaak willen wij vooral bij de werknemer laten.
- Van de werkgever wordt een bijdrage verwacht in de kosten, maar dit geldt ook voor de werknemer (deels betaald, deels zelf betalen).
- De regeling moet ook voor werknemers in de lagere salarisschalen soelaas bieden/ betaalbaar zijn.
- Een aandachtspunt is het maken van afspraken over een andere invulling van het werk, wanneer een werknemer gebruik moet maken van de balansregeling.
- Een aandachtspunt is het maken van afspraken over een goede werkverdeling voor collega's/team bij het opvangen van werk dat vrijvalt vanwege gebruik van de regeling door een collega. We willen niet dat dit tot extra werkdruk leidt.

Wij gaan graag met werkgevers in gesprek over een goede invulling van deze uitgangspunten. Onderdeel daarvan kan zijn dat deze regeling pas na een bepaalde dienstperiode toegankelijk is, zodat deze bijdraagt aan aantrekkelijk werkgeverschap en werknemers stimuleert om langer bij een provinciale organisatie te blijven werken.

Met een Balansregeling wordt invulling gegeven aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers, zoals ook in het onderhandelingsakkoord in oktober 2024 "Gezond naar het pensioen" door sociale partners en kabinet naast een regeling voor zware beroepen, nadrukkelijk als voorwaarde is benoemd. Over de RVU voor zwaar werk in de volgende paragraaf meer.

7. Gezond naar het pensioen.

Op 18 oktober 2024 is door sociale partners en het kabinet een onderhandelingsakkoord gesloten over het vraagstuk 'gezond naar het pensioen'. Onderdeel daarvan is een structurele RVU met een verruimde fiscale vrijstelling, gericht op zwaar werk.

Cao-partijen zijn een traject gestart om hier verder invulling aan te geven. Onze inzet is erop gericht om het resultaat op tijd gereed te hebben, zodat dit meegenomen kan worden in het cao-resultaat van de nieuwe cao. Bij een RVU-regeling voor zware beroepen in de provinciale sector is van belang dat sociale partners afspraken maken over de objectieve criteria voor de afbakening van de zware beroepen. De werknemer die in een functie werkzaam is die als een zwaar beroep kan worden aangemerkt, kan in een periode van drie jaar voorafgaand aan de voor de werknemer geldende AOW-ingangsdatum gebruik maken van de RVU. Voor wat betreft de verruimde fiscale vrijstelling en overige voorwaarden zetten wij in op vergelijkbare afspraken zoals deze in de cao Gemeenten zijn opgenomen.

8. Verlof

Sociale partners hebben met elkaar afgesproken om de bepalingen rondom verlof (niet zijnde wettelijke vakantie-uren of IKB-verlof) te structureren en waar nodig te verduidelijken. Het gaat hierbij niet om een inhoudelijke wijziging van de aanspraken. Aanvullend hierop stellen wij het volgende voor.

a. Mantelzorg

De komende jaren zal een steeds groter beroep worden gedaan op mantelzorgers, als gevolg van vergrijzing en overheidsbeleid dat inzet op een groter beroep op mantelzorgers. Tegelijkertijd leiden tekorten in de professionele zorg tot een groter beroep op mantelzorg.

Voor mantelzorgers die te maken krijgen met langdurige zorgperioden zijn de verlofregelingen in de Wet arbeid en zorg vaak niet voldoende. Zo is het langdurig zorgverlof relatief onbekend, onbetaald en ontoereikend in urenomvang voor intensief mantelzorgers. Daardoor wordt het niet aangevraagd en is het ontoereikend om inkomensverlies als gevolg van de mantelzorgtaken op te vangen. Voor werknemers die te maken krijgen met de zorg voor een ernstig en langdurige zieke naaste zijn, behalve periodes van betaald of onbetaald verlof, ook andere afspraken van belang. Graag willen wij afspreken dat mantelzorg beter gefaciliteerd wordt. Uitgangspunt is dat de medewerker de zorg voor familie of vrienden kan combineren met het werk. De werknemer moet de ruimte krijgen om het werk rondom de zorgtaken in te richten. Dit kan onder meer door de aanpassing van werk en werktijden en thuiswerken. Voorkomen moet worden dat werknemers met langdurige zorgtaken uitvallen of ziek worden.

Daarnaast willen we de periode van kortdurend zorgverlof met bijbehorende rechten zoals opgenomen in de cao verlengen van maximaal twee naar maximaal vier weken per periode van twaalf maanden en benadrukken dat dit verlof binnen de periode van twaalf maanden naar behoefte flexibel kan worden ingezet ook voor mantelzorg binnen de kaders van de WAZO (naar wens verspreid over de periode of geheel of gedeeltelijk aaneengesloten).

b. Verlof voor reservisten

De [Stichting van de Arbeid heeft op 17 januari 2025](#) de decentrale cao-partijen attent gemaakt op de oproep van het Ministerie van Defensie om cao-afspraken te maken over de faciliteiten voor reservisten. De Stichting onderschrijft de noodzaak van goede en duidelijke afspraken. In navolging hiervan stellen wij voor dat een regeling in de cao wordt opgenomen voor medewerkers die reservist willen worden of zijn bij Defensie of vrijwilliger bij de Politie. Het voorstel is om deze regeling gelijkwaardig te laten zijn aan de regeling bij het Rijk (artikel 4.8 cao Rijk).

c. Inclusieve cao

Het opnemen van gendertransitieverlof waarin in een periode van 10 jaar recht bestaat op maximaal 24 weken transitieverlof met behoud van salaris en salaristoelage(n).

d. 5 Mei als jaarlijkse feestdag.

Zowel in de cao Rijk als in de cao Gemeenten is 5 mei als jaarlijkse feestdag in de cao opgenomen. In de cao Provinciale Sector is dit nu alleen in de lustrumjaren, dus eenmaal per vijf jaar. We stellen voor 5 mei voortaan als jaarlijkse feestdag in de cao op te nemen, waarop de werknemer verlof heeft met behoud van salaris.

9. Verbeteringen cao-teksten

- In de cao worden enkele diensten genoemd die niet verder zijn gedefinieerd. Dit gaat om de begrippen nachtdiensten en continudiensten in de artikelen 4.3.7 en 4.3.8.. Het voorstel is om definities op te nemen.
- Aanvullend stellen wij voor om de ontziemaatregel uit artikel 4.3.8 (verzoek halvering nachtdiensten vanaf 62 jaar) ook van toepassing te laten zijn voor werknemers vanaf 62 jaar die consignatiediensten draaien (artikel 2.1 sub e) op hetzelfde tijdstip in de nacht.
- Bij ouderschapsverlof wordt in artikel 6.7 lid 3 de beperking opgelegd dat het uitdrukkelijk moet gaan om de 10^e t/m 13^e week ouderschapsverlof, volgend op de eerste 9 weken van wettelijk ouderschapsverlof. Deze beperking leidt in de praktijk tot onrechtvaardige situaties. Bij een letterlijke interpretatie van de tekst moet de werknemer altijd de volle 9 weken ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het kind hebben opgenomen, wil de werknemer in aanmerking komen voor 4 weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof, ook al is dat na het eerste levensjaar van het kind. Voor deze beperking is geen redelijke grond. Het sluit onbedoeld een aantal werknemers van het gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof uit. Voorstel is om deze voorwaarde voor de aanspraak op 4 weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof uit de cao-tekst te halen. De werknemer die na het eerste levensjaar ouderschapsverlof wil opnemen, zou hiervan gebruik moeten kunnen maken, ongeacht of de werknemer in het eerste levensjaar de volledige 9 weken wettelijk ouderschapsverlof heeft genoten.

Utrecht, februari 2026

AVV: Michelle Rijntjes en Karin Harmsen