

FNV: t.a.v.
CNV: t.a.v.
AVV: t.a.v.
CMHF: t.a.v.

Interprovinciaal Overleg



uw brief van

uw kenmerk

ons kenmerk

datum

26 februari 2026

onderwerp

Inzetbrief werkgevers cao-onderhandelingen 2026

Beste vakbondsbestuurders en kaderleden,

De cao-provincies loopt af op 30 juni aanstaande. Graag nodigen wij jullie uit om met ons in gesprek te gaan over de collectieve arbeidsvoorwaarden vanaf 1 juli 2026 en verder. Bij dezen sturen wij onze voorstellen voor de nieuwe cao.

Inleiding

De provinciale werkgevers zetten momenteel stappen om de werkgeversvisie 2025-2030: 'Bewegen om van betekenis te blijven', te implementeren. In de werkgeversvisie hebben de provinciale werkgevers een gezamenlijke koers uitgezet voor het te voeren personeelsbeleid. Zo werken de provincies de komende vijf jaar aan drie grote bewegingen, te weten, wendbaar werken en organiseren, blijven leren en anticiperen, ruimte voor persoonlijk maatwerk binnen duidelijke kaders. De cao is een belangrijk instrument om de noodzakelijke bewegingen mogelijk te maken. Binnen een meerjarenaanpak willen wij graag in de komende cao-onderhandelingen afspraken maken waarmee we de urgente bewegingen ondersteunen. We maken het werken binnen provincies aantrekkelijk en toekomstbestendig.

Looptijd

Het is onze wens om enkele nieuwe afspraken te maken en tijd te nemen om eerdere afspraken goed te implementeren. Dit vraagt om een wat langere looptijd, waarbij onze voorkeur uitgaat naar twee jaar.

Loonontwikkeling

Het loonvoorstel is afhankelijk van de ruimte die we ondervinden voor het maken van afspraken over arbeidsvoorwaarden die bijdragen aan het realiseren van de werkgevers visie. Bij het loonvoorstel zullen wij ons rekenschap geven van ontwikkelingen rond inflatie en de positie van onze organisaties op de arbeidsmarkt.

Onze wensen op hoofdlijnen voor nieuwe afspraken en de afronding van lopende afspraken worden hierna beschreven.

I. Nieuwe afspraken

a) Duurzame inzetbaarheid ondersteunen: pbdi beter richten

In eerdere cao's zijn afspraken gemaakt over het bevorderen van de duurzame Inzetbaarheid van medewerkers. Mede in dat kader is het pbdi ontwikkeld en stapsgewijs uitgebreid. Met de omvorming tot pbdi is duurzame inzetbaarheid een zeer breed, moeilijk in te kaderen begrip geworden. Er zijn ook "grijze gebieden" ontstaan en er is in de praktijk te veel discussie over de inzet van het pbdi. Tegelijk is er het besef dat het PBDI een interessante secundaire arbeidsvoorwaarde is. Mede gezien de werkgeversvisie en de ervaren knelpunten in de praktijk is het wat werkgevers betreft wenselijk de inrichting van het pbdi op korte termijn te wijzigen. Het doel is het vereenvoudigen van het pbdi met een duidelijke(re), specifieke gerichtheid op het ondersteunen van leren en ontwikkelen. Dat vraagt ook om een meer sturende rol van de werkgever. Het is nodig dat medewerkers zich, naast toekomstige functies, nadrukkelijk(er) richten op hun huidige functie en zich weten aan te passen aan de maatschappelijke veranderingen. Daarbij hebben we oog voor behoeften van specifieke groepen en de gevolgen van hervorming van het pbdi.

b) Wendbaarheid stimuleren: flexibel organiseren faciliteren

Het snel kunnen inspelen op opgaven vraagt om flexibele organisatievormen, met bijvoorbeeld tijdelijke teams, projectstructuren en netwerken. Om dit te faciliteren is ruimte nodig in de cao voor een dynamische inzet van personeel en het bevorderen van interne mobiliteit, zonder dat het leidt tot onzekerheid over arbeidsvoorwaarden. Ook op lokaal niveau kunnen stappen worden gezet voor het faciliteren van bijvoorbeeld mobiliteit en interne doorstroom. Aan de hand van de uitkomsten van de evaluatie van het functiegebouw willen wij bezien of aanvullende afspraken nodig zijn om de noodzakelijke wendbaarheid en ondersteuning van persoonlijke ontwikkeling in het goede gesprek te faciliteren. Daarbij is het goed verankeren van wederkerigheid, het verminderen van de vrijblijvendheid, voor werkgevers een belangrijk aandachtspunt.

c) Ruimte voor persoonlijk maatwerk in de werk- privé balans: hervorming verlofregelingen

De wet en de cao bevatten vele mogelijkheden om in te spelen op (tijdelijke) werk- privé situaties van medewerkers. Werkgevers willen invulling geven aan goed werkgeverschap en bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Een volwassen dialoog tussen medewerker en leidinggevende is het vertrekpunt waarbij wederzijdse belangen in balans zijn. Het in overleg aanpassen van werktijden of roosters, in samenhang met het vereenvoudigen van bestaande verlofregelingen voor het combineren van werk en privé, zal deze dialoog vergemakkelijken. Daartoe is het nodig dat er meer overzicht van verlofmogelijkheden ontstaat en geen sprake is van een lappenmand van losse regelingen. Het moet duidelijk zijn welke tijdsarrangementen mogelijk zijn en welke financiële tegemoetkomingen worden geboden. Voorgesteld wordt de regelingen waar mogelijk te vereenvoudigen en maatwerk een leidend principe bij specifieke situaties te laten zijn. De cao bevat wat ons betreft dan voornamelijk hoofdlijnen en algemene spelregels.

We hebben oog voor maatschappelijke ontwikkelingen en zien dat deze impact hebben op het combineren van werk en andere taken. We stellen voor te bespreken wat nodig is om in te spelen op de specifieke positie van defensiereservisten en situaties van tijdelijke, noodzakelijke mantelzorg. Collectieve afspraken kunnen het noodzakelijke maatwerk en flankerend lokaal beleid op de werkvloer ondersteunen.

d) Vernieuwing en draagvlak voor de cao

Graag verkennen wij wat nodig is voor de versterking van duurzame binding van medewerkers aan onze organisaties. Wij stellen twee sporen voor:

- **Vereenvoudiging teksten en indeling van de cao**

De cao wordt als complex ervaren en medewerkers en leidinggevenden weten niet altijd wat er mogelijk is op grond van de cao. De cao moet toegankelijk zijn, eenvoudig waar

mogelijk, alsmede inclusief zodat medewerkers zich beter herkennen. Voorgesteld wordt een opdracht te formuleren en concrete oplossingen te realiseren.

- **Experimenten toekomstbestendige, duurzame, arbeidsvoorwaarden**

Voorgesteld wordt gezamenlijk te verkennen hoe kan worden ingespeeld op voorkeuren van specifieke groepen, huidige en toekomstige, medewerkers. Welke optimalisatie van arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden is mogelijk? Dit kan de betrokkenheid bij en het draagvlak voor de arbeidsvoorwaarden vergroten. Voorgesteld wordt projecten en experimenten te starten waarin medewerkers meebepalen op welke arbeidsvoorwaarden accenten gelegd zouden moeten worden. Hiertoe is ook een experimenteerbepaling in de cao noodzakelijk zodat tijdelijk geëxperimenteerd kan worden zonder in strijd te komen met de cao.

e) Preventie van ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

In de cao-provincies zijn afspraken gemaakt over aanvullende voorzieningen bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Wijzigingen in de wettelijke sociale zekerheid kunnen gevolgen hebben voor de bestaande afspraken in de cao. Dat vraagt om een zorgvuldige bespreking en besluitvorming op de cao-tafel. Daarbij is ook aandacht voor de preventie van werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid een belangrijk aandachtspunt.

II. Afronden lopende afspraken

Op basis van afspraken in de huidige cao is een aantal werkgroepen gestart. Het werk van deze werkgroepen zal de komende periode tot een besluit komen. Wij vinden het noodzakelijk daarover nadere (proces)afspraken te maken.

a) Evaluatie functiegebouw

Voorgesteld wordt een procesafpraak te maken over de wijze waarop met de uitkomsten van de evaluatie zal worden omgegaan. Voor werkgevers is de nieuwe werkgeversvisie bij de uiteindelijke bespreking van de evaluatie een belangrijk richtsnoer. Het functiegebouw moet voldoende toekomstbestendig zijn. Het is in ieder geval nodig om met medewerkers sneller te kunnen inspelen op wisselende maatschappelijke opgaven.

b) Regeling voor zware beroepen (RVU)

We zijn al langer met elkaar in gesprek over de vraag of er sprake is van zwaar werk in onze sector. Als daarvan sprake is, zal worden gezien welke maatregelen nodig zijn om de betreffende medewerkers gezond hun loopbaan te laten afronden.

c) Procesafspraken over monitoring lopende cao-afspraken

Het is nodig een gesprek te voeren over de uitkomsten van lopende monitoring van lopende afspraken. Voorgesteld wordt, als inzichten op meerdere onderdelen duidelijk zijn, belangrijke rode draden te duiden en gezamenlijk na te gaan wat er nodig is om kwalitatieve doelen te realiseren.

III. Technische wijzigingsvoorstellen

Er is periodiek onderhoud nodig voor achterhaalde artikelen en noodzakelijke aanpassingen vanwege jurisprudentie of vragen met betrekking tot de uitleg van cao-teksten. Er zal een lijst met technische voorstellen worden voorgelegd in het cao-overleg.

IV. Algemeen voorbehoud

De werkgeversdelegatie behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen aanvullende voorstellen te doen, voorstellen te wijzigen of in te trekken.

Tot besluit

Wij zien uit naar een constructief overleg waarin we tijdig tot resultaat hopen te komen. Bijgevoegd sturen wij u een voorstel voor de agenda van het eerste overleg op 5 maart aanstaande.

Met vriendelijke groet,

Voorzitter Bestuurlijke Onderhandelingsdelegatie IPO