Aan de leden

Datum
12 september 2025
Ons kenmerk
TAZ/U202500562
Lbr. 25/042
Telefoon
070 373 83 93
Bijlage(n)
1

Kamer Inclusieve Arbeid

Onderwerp
Ledenraadpleging inzet Cao Aan de slag 2026 en verder

Geacht college,

Dit is de ledenraadpleging over de inzet van de Cao Aan de slag 2026 en verder.
In de concept-arbeidsvoorwaardennota zijn de uitgangspunten opgenomen voor de gemeentelijke inzet.

De Cao Aan de slag bestaat sinds 2021 en is speciaal voor inwoners die als gevolg van een fysieke of psychische beperking niet in staat zijn om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen. Met behulp van loonkostensubsidie en andere voorzieningen zijn zij in dienst van gemeenten, gemeenschappelijke regelingen of een andere publieke organisatie belast met de uitvoering van de Participatiewet of worden zij vanuit deze organisaties gedetacheerd.

Onderhandelende partijen namens werkgevers zijn de Kamer Inclusieve Arbeid (KIA) namens gemeenten en Cedris namens sociaal ontwikkelbedrijven. Cedris zal de inzet apart voorleggen aan haar leden.

De ledenraadpleging loopt tot en met **vrijdag 24 oktober, 12.00 uur.**

VNG-procedure ledenraadpleging
Gemeenten ontvangen, via de gemeentesecretaris een link naar het digitaal stemformulier. De gemeente heeft een keuze uit 2 opties: ‘instemmen’ of ‘niet instemmen’. Het stemformulier biedt daarnaast ruimte om een inhoudelijke reactie te geven bij de afzonderlijke onderwerpen of om de stem nader toe te lichten.

Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag
070 - 373 83 93 | info@vng.nl

.

Elke gemeente heeft één stem per duizend inwoners met een maximum van 75 stemmen. Alleen uitgebrachte stemmen tellen mee.

U kunt tot **vrijdag 24 oktober, 12.00 uur,** reageren.

Met vriendelijke groet,
Vereniging van Nederlandse Gemeenten



J. Jongepier
Secretaris van het College voor Arbeidszaken

Bijlage: Inzet Cao Aan de slag 2026 en verder

Inzet Cao Aan de slag 2026 en verder

Concept-arbeidsvoorwaardennota VNG

Inleiding

Deze nota bevat de inzet van de VNG voor de onderhandelingen over de Cao Aan de slag. Gemeenten geven via een ledenraadpleging hun oordeel over deze inzet, waarna de nota wordt gebruikt in overleg met de vakbonden.

De Cao Aan de slag bestaat sinds 2021 en is bedoeld voor inwoners van gemeenten die door een fysieke of psychische beperking het wettelijk minimumloon niet zelfstandig kunnen verdienen. Zij zijn in dienst van gemeenten, gemeenschappelijke regelingen of andere publieke organisaties die de Participatiewet uitvoeren, werken bij deze organisaties of worden gedetacheerd.

Naast gemeenten treden ook ongeveer 100 sociaal ontwikkelbedrijven als werkgever op, zij worden vertegenwoordigd door Cedris. Cedris onderhandelt samen met de VNG namens de werkgevers.

Leeswijzer

Deze nota bevat een korte inleiding over de achtergrond van de cao en de volgende voorstellen voor de inzet:

1. De looptijd en de financiering
2. De doelstelling van de cao
3. Loonontwikkeling
4. Bewegen naar arbeidsvoorwaarden in relevante sectoren
5. Uitzondering op de Waadi
6. Onderzoek en toekomstvisie Cao Aan de slag.

Gemeenten kunnen hun stem uitbrengen via het digitale reactieformulier en opmerkingen per onderdeel meegeven aan de onderhandelaars.

Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag
070 - 373 83 93 | info@vng.nl | vng.nl

De Cao Aan de slag: achtergrond

Gemeenten zijn op grond van de Participatiewet verantwoordelijk voor het begeleiden van zoveel mogelijk inwoners met een fysieke of psychische beperking naar werk en voor het aanbieden van beschutte werkplekken. Hiervoor kunnen diverse instrumenten en voorzieningen worden ingezet. De Cao Aan de slag is in 2021 afgesloten tussen de VNG, Cedris, CNV en FNV als 'pioniers-cao', bedoeld om op basis van praktijkervaring door te ontwikkelen. Hoewel de cao inmiddels breed wordt gewaardeerd, zien partijen ruimte voor verbetering.

Financiering van de cao

Sinds 2021 pleit de VNG voor compensatie van cao-gerelateerde kosten, maar het kabinet heeft hier nog geen gehoor aan gegeven. Wel is in 2024 de rijksbijdrage voor beschut werk verhoogd met € 2.157 per plek en vanaf 2025 komt daar een forfaitaire loonkostensubsidie bij van 68% van het wettelijk minimumloon. Deze wordt per 1 januari 2028 structureel ingevoerd. Tot die tijd ontvangen gemeenten tijdelijk ongeveer € 2.971 extra per plek via de rijksbijdrage beschut werk. Beide bijdragen zijn uitsluitend bedoeld voor beschutte werkplekken.

Na de val van het kabinet zijn er voorlopig geen extra middelen beschikbaar voor cao-gerelateerde kosten. De Kamer Inclusieve Arbeid (KIA) is van mening dat gemeenten en werknemers niet kunnen wachten op een nieuw kabinet. De KIA zal beoordelen welke verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden financieel haalbaar en verantwoord zijn.

Doelstelling en uitstroom

De cao is gericht op uit- en doorstroom naar zo regulier mogelijk werk en biedt zekerheid voor werknemers: loon, pensioenopbouw en ontwikkelmogelijkheden. Drempels om uit te stromen worden zoveel mogelijk voorkomen o.a. door een terugkeergarantie.

In de praktijk blijkt de uitstroom lager dan verwacht. Dat heeft te maken met de samenstelling van het werknemersbestand, maar ook constateren we dat de arbeidsvoorwaarden van de Cao Aan de slag soms gunstiger zijn dan bij reguliere werkgevers. In 2025 is besloten onderzoek te doen naar in – en uitstroom en belemmeringen voor uitstroom, dat onderzoek moet nog worden opgestart.

Looptijd

De Cao Aan de slag 2025 is afgesproken tot 31 december 2025, maar is na een langdurig onderhandelingstraject pas in juli 2025 afgesloten. Het is de tweede keer dat de cao met een looptijd van slechts één jaar overeen is gekomen. Hierdoor is onvoldoende tijd beschikbaar om afspraken uit de cao te evalueren en uitkomsten van onderzoeken te betrekken bij de modernisering van de cao en de onderhandelingen voor 2026 en verder.

Inzet voor de onderhandelingen

Ondanks het ontbreken van structurele rijksfinanciering van de cao-gerelateerd kosten wordt de cao door veel gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven gewaardeerd. Het biedt kwetsbare inwoners die willen en kunnen werken een solide basis aan uniforme arbeidsvoorwaarden, inclusief pensioenopbouw.

Na de val van het kabinet en de verkiezingen op 29 oktober wordt geen snelle kabinetsformatie verwacht. Ondanks de voortdurende lobby voor extra geld acht de KIA de kans klein dat het Kabinet vóór het einde van het jaar positief reageert op de wens van gemeenten. Werknemers en werkgevers hebben baat bij voorspelbaarheid en zekerheid. De Kamer Inclusieve Arbeid (KIA) pleit daarom voor een verlenging van de cao en denkt aan inzet op de volgende onderdelen:

1. Looptijd en financiering

Een korte looptijd draagt niet bij aan voorspelbaarheid en zekerheid voor werknemers en werkgevers. De afgelopen cao's hadden een looptijd van slechts één jaar, waardoor onderhandelingen elkaar snel opvolgden, zonder dat er sprake was van evaluatie of gesprekken over structurele aanpassingen.

In maart 2026 vinden gemeenteraadsverkiezingen plaats en worden de VNG-commissies opnieuw samengesteld. De nieuwe Kamer Inclusieve Arbeid (KIA), die bestaat uit leden van verschillende VNG-commissies, zal pas eind 2026 volledig operationeel zijn. Daarom stelt de huidige KIA voor om in te zetten op een cao-looptijd van drie jaar (2026 – 2028).

Een looptijd van drie jaar zonder structurele rijksfinanciering betekent dat gemeenten de extra kosten gedurende deze looptijd zelf moeten dragen. Toch is de mening van de KIA dat bestaanszekerheid, voorspelbaarheid en zekerheid voor werknemers en werkgevers zwaarder moeten wegen dan het uitblijven van rijksmiddelen.

Inzet: Een cao met een looptijd van drie jaar (2026 – 2028) af te spreken.

2. Aanpassen doelstelling van de Cao Aan de slag

De huidige doelstelling van de cao richt zich enkel op uit – en doorstroom naar regulier werk. Het werknemersbestand kunnen we grofweg onderverdelen in drie groepen op basis van kans op uitstroom en de duur van het dienstverband:

1. Mensen die waarschijnlijk nooit uit zullen stromen (hoofdzakelijk beschut werk);
2. Mensen die kort onder de cao vallen en snel begeleid worden naar regulier werk;
3. Mensen die uitromen, maar vanwege verschillende redenen toch terugkeren naar een dienstverband onder de Cao Aan de slag, de zogenaamde groep 'Tussen wal en schip'.

Met name de eerste en de laatste groep blijkt groter dan bij aanvang van de cao bedacht, een grote groep komt dus niet in aanmerking voor uitstroom. De huidige doelstelling van de cao sluit dus onvoldoende aan bij de praktijk.

Als alle werknemers perspectief moeten hebben op (persoonlijke) ontwikkeling en eventueel doorgroei en de uitstroomfunctie behouden moet blijven is aanpassing van de doelstelling van de cao noodzakelijk.

Inzet: Aan de doelstelling van de cao toevoegen dat extra aandacht wordt besteed aan persoonlijke ontwikkeling en perspectief voor de groep mensen die voor langere tijd of voor altijd onder de cao vallen. Dit kan via het individueel ontwikkelplan (IOP).

De aanpassing van de doelstelling van de cao kan leiden tot een verschil in aanpak en arbeidsvoorwaarden tijdens verschillende fases van het dienstverband. Sociaal ontwikkelbedrijven beschikken over de voorzieningen om maatwerk aan te bieden De KIA pleit voor een open en constructieve dialoog met de vakbonden over deze aanpassing en de gevolgen ervan met behoud van de uitstroomfunctie van de cao.

3. Loonontwikkeling

De extra rijksmiddelen voor beschut werk verlichten de tekorten van gemeenten enigszins, maar lossen de negatieve businesscase beschut werk niet op. De extra middelen bieden geen dekking voor andere werknemers onder de cao (mensen die door en uit kunnen stromen).

Bij een cao met een looptijd van drie jaar hoort een passende loonontwikkeling, die door gemeenten zelf gefinancierd zal moeten worden. De KIA zal bij het bepalen van een passende loonontwikkeling niet alleen kijken naar de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon, maar ook naar de loonontwikkeling in sectoren waar mensen vaak naar uitstromen.

Inzet: De KIA streeft naar een loonontwikkeling die rekening houdt met de financiële situatie van werknemers, met en de verantwoordelijkheid van werkgevers en past binnen de financiële mogelijkheden van gemeenten.

4. Bewegen naar arbeidsvoorwaarden in relevante sectoren

Veel werknemers onder de Cao Aan de slag werken naast en/of verrichten vergelijkbaar werk als medewerkers die onder cao's van andere sectoren vallen. Vaak is dat alleen mogelijk met ondersteuning. De arbeidsvoorwaarden kunnen verschillen, soms in het voordeel, maar vaak ook in het nadeel werknemers onder de Cao Aan de slag. Het aanpassen van de doelstelling van de cao betekent dat ook voor mensen waarvan wordt verwacht dat ze voor langere tijd of voor altijd onder de cao blijven een mand aan arbeidsvoorwaarden moeten worden gecreëerd dat perspectief biedt.

Inzet: De KIA staat open voor geleidelijke aanpassing van (een beperkt aantal) arbeidsvoorwaarden, maar wil nieuwe uitstroomdrempels voorkomen. De KIA denkt daarbij aan:

- De normwerkweek;
- De terugkeergarantie;
- Extra verlofregelingen voor jong en oud;
- Vergoedingen;
- Het fiscaalvriendelijk kunnen uitruilen van brutoloon.

5. Uitzondering op de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi)

Detachering is een effectief instrument voor gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven om werknemers te begeleiden richting regulier werk. Tijdens detachering blijft ondersteuning beschikbaar, met als doel doorstroom naar een vaste baan.

Een uitspraak van het Europees Hof van Justitie (2022) verplicht gelijke beloning bij uitlening. Voor werknemers die met ondersteuning regulier werk verrichten, is dit niet altijd passend. De VNG en Cedris hebben er bij het Kabinet voor gepleit om werknemers onder de Cao Aan de slag en de Cao SW die worden gedetacheerd uit te zonderen van de gelijke loonbetaling. Niet omdat het de werknemers niet gegund wordt, maar omdat de VNG en Cedris denken dat detachering als begeleidingsinstrument minder zal worden ingezet. De kans is groot dat dan de doelstelling van de Banenafspraak niet wordt gehaald.

Voor werknemers onder de Cao SW en voor beschut werkers onder de Cao Aan de slag is een uitzondering mogelijk mits deze expliciet in de cao wordt opgenomen. Voor werknemers die in het kader van de Banenafspraak worden gedetacheerd is geen algemene uitzondering toegestaan.
Het kabinet heeft sociale partners gevraagd om een tijdelijke duur van een uitzondering overeen te komen.

Inzet: In de cao moet expliciet worden opgenomen dat de Cao Aan de slag gebruik maakt van de uitzondering op de Waadi. De VNG is, net als Cedris, van mening dat er sprake is van ‘tijdelijkheid’ zolang de medewerker niet zelfstandig het WML kan verdienen en er sprake is van enige vorm van ondersteuning.

6. Onderzoeken naar toekomstvisie Cao Aan de slag

Door de korte looptijd van eerdere cao’s is er onvoldoende tijd geweest om afspraken te evalueren of gezamenlijk nieuwe voorstellen te ontwikkelen.

Inzet: Het uitvoeren van het afgesproken onderzoek naar in – uit – en doorstroom en belemmeringen bij uitstroom heeft voor de KIA prioriteit. De uitkomsten van dit onderzoek

moeten de basis vormen voor de discussie over de toekomst van de cao. Op basis van die uitkomsten wil de KIA, gedurende de looptijd van de cao, verder onderzoek doen naar:

- De praktisch vertaling van de nieuw doelstelling;
- De belastbaarheid van het werknemersbestand;
- Het model functiewaardering en inschaling.

Samen met de vakbonden gaan we na of er ander onderwerpen zijn die dringend onderzocht moeten worden. Uitkomsten van de onderzoeken dragen bij aan het vormen van een gezamenlijke visie over de toegevoegde waarde en de toekomst van de Cao Aan de slag, na 2028. Om het uitvoerbaar te houden wil de KIA gedurende de looptijd jaarlijks één onderzoek opstarten en afronden.

Vervolgproces

Het reactieformulier voor deze ledenraadpleging is verstuurd aan de gemeentesecretaris. Hierin kunt u aangeven of u instemt met de voorgestelde inzet en desgewenst opmerkingen per onderdeel meegeven aan de onderhandelaars.

Op 29 oktober spreekt het VNG-bestuur zich uit op basis van de uitkomsten van de raadpleging. De onderhandelingen met de vakbonden starten 2 weken daarna. Het resultaat van de onderhandelingen wordt opnieuw aan gemeenten voorgelegd. Bij een positieve reactie bekrachtigt het VNG-bestuur het akkoord.
Gezien de planning is het waarschijnlijk dat afspraken met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2026 zullen gelden.

Den Haag, september 2025