Van: VNG (info@vng.nl)
Verstuurd: Wed, 14 Jan 2026 11:01:44 +0100
Aan: info@beesel.nl
Onderwerp: Lbr. 26/001 - Ledenraadpleging ‘Onderhandelaarsresultaat Cao Aan de slag 2026 – 2027’

Lbr. 26/001 - Ledenraadpleging ‘Onderhandelaarsresultaat Cao Aan de slag 2026 - 2027’

14 januari 2026

Geacht college,

De Kamer Inclusieve Arbeid van de VNG (de KIA) en Cedris hebben op 19 december 2025 een onderhandelaarsresultaat bereikt met FNV en CNV over een nieuwe Cao Aan de slag. De nieuwe cao loopt van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.

Via deze ledenraadpleging vraagt de VNG de mening van gemeenten over de gemaakte afspraken. De stemming vindt elektronisch plaats door middel van een reactieformulier. De gemeentesecretaris ontvangt een link naar het formulier. De gemeente stemt voor of tegen het gehele akkoord. In het reactieformulier is ook ruimte voor inhoudelijke opmerkingen.

U kunt tot en met 4 maart 2026, 12.00 uur uw stem uitbrengen. De mogelijkheid om te reageren is voorbehouden aan gemeenten en iedere gemeente kan slechts één keer een stem uitbrengen. Alleen uitgebrachte stemmen tellen mee. Sociaal ontwikkelbedrijven die lid zijn van Cedris worden apart door Cedris geraadpleegd.

Via deze brief wordt u geïnformeerd over:

1. Het kader van de afspraken en het onderhandelaarsresultaat
2. Het onderhandelaarsresultaat ‘Cao Aan de slag 2026 – 2027 nader geduid
3. Procedure van de ledenraadpleging.

Volledige brief en bijlage

Dit bericht is verzonden door de VNG.
Lees onze proclaimer.

Ledenraadpleging ‘Onderhandelaarsresultaat Cao Aan de slag 2026 - 2027

Brief

Gerelateerde onderwerpen
Arbeidszaken, Cao Gemeenten

woensdag 14 januari 2026

Ledenbrief nummer

26/001

Geacht college,

Op 19 december 2025 zijn, na intensieve onderhandelingen, afspraken gemaakt over het verlengen van de Cao Aan de slag. De afspraken tussen de VNG, Cedris en vakbonden FNV en CNV zijn in een onderhandelaarsresultaat opgenomen. Via deze ledenraadpleging vragen we uw oordeel over de afspraken.

Reageren is voorbehouden aan gemeenten en kan tot en met **woensdag 4 maart 2026,12.00 uur**. De afspraken worden definitief nadat alle partijen bij de cao het resultaat bekrachtigd hebben. Het VNG-bestuur zal dit, op basis van de uitkomst van de ledenraadpleging, doen op 11 maart 2026. Cedris, de tweede werkgeverspartij, organiseert een eigen raadpleging onder haar leden, de sociaal ontwikkelbedrijven.

Volledige brief

Ledenraadpleging ‘Onderhandelaarsresultaat Cao Aan de slag 2026 - 2027 (196 kB)

Bijlage(n)

Bijlage 1: Loontabel Cao Aan de slag per 1 januari 2026 (239 kB)

Brief aan de leden
T.a.v. het college

Kamer Inclusieve Arbeid

Onderwerp
Ledenraadpleging ‘Onderhandelaarsresultaat Cao Aan de slag 2026 - 2027

Op 19 december 2025 zijn, na intensieve onderhandelingen, afspraken gemaakt over het verlengen van de Cao Aan de slag. De afspraken tussen de VNG, Cedris en vakbonden FNV en CNV zijn in een onderhandelaarsresultaat opgenomen. Via deze ledenraadpleging vragen we uw oordeel over de afspraken.

Reageren is voorbehouden aan gemeenten en kan tot en met **woensdag 4 maart 2026,12.00 uur**. De afspraken worden definitief nadat alle partijen bij de cao het resultaat bekrachtigd hebben. Het VNG-bestuur zal dit, op basis van de uitkomst van de ledenraadpleging, doen op 11 maart 2026. Cedris, de tweede werkgeverspartij, organiseert een eigen raadpleging onder haar leden, de sociaal ontwikkelbedrijven.

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

Brief aan de leden
T.a.v. het college

Datum
14 januari 2026

Ons kenmerk
TAZ/U202600019
Lbr. 26/001

Telefoon
070 373 83 93

Bijlage(n)
1

Kamer Inclusieve Arbeid

Onderwerp
Ledenraadpleging ‘Onderhandelaarsresultaat Cao Aan de slag 2026 – 2027’

Geacht college,

De Kamer Inclusieve Arbeid van de VNG (de KIA[1]) en Cedris hebben op 19 december 2025 een onderhandelaarsresultaat bereikt met FNV en CNV over een nieuwe Cao Aan de slag. De nieuwe cao loopt van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.

Via deze ledenraadpleging vraagt de VNG de mening van gemeenten over de gemaakte afspraken. De stemming vindt elektronisch plaats door middel van een reactieformulier. De gemeentesecretaris ontvangt een link naar het formulier. De gemeente stemt voor of tegen het gehele akkoord. In het reactieformulier is ook ruimte voor inhoudelijke opmerkingen.

U kunt tot en met **4 maart 2026, 12.00 uur** uw stem uitbrengen. De mogelijkheid om te reageren is voorbehouden aan gemeenten en iedere gemeente kan slechts één keer een stem uitbrengen. Alleen uitgebrachte stemmen tellen mee. Sociaal ontwikkelbedrijven die lid zijn van Cedris worden apart door Cedris geraadpleegd.

Via deze brief wordt u geïnformeerd over:

1. Het kader van de afspraken en het onderhandelaarsresultaat
2. Het onderhandelaarsresultaat ‘Cao Aan de slag 2026 – 2027 nader geduid
3. Procedure van de ledenraadpleging.

---

[1] De Kamer Inclusieve Arbeid van de VNG is samengesteld uit vertegenwoordigers van de VNG-commissies College voor Arbeidszaken (CvA), Financiën en Participatie, schuldhulpverlening en Integratie (PSI).

1. Cao Aan de Slag – kader en onderhandelaarsresultaat

De Cao Aan de Slag is in 2021 tot stand gekomen om uniforme arbeidsvoorwaarden te waarborgen voor inwoners die vanwege een fysieke of psychische beperking niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. De primaire taak van gemeenten is om deze doelgroep te begeleiden naar zo regulier mogelijk werk. Sinds 2021 is hier een werkgeversrol aan toegevoegd. Het Rijk heeft tot op heden geen structurele compensatie toegekend voor deze aanvullende taak, waardoor de financiële lasten van de cao-afspraken volledig bij gemeenten liggen. De uitvoering van deze werkgeversrol wordt doorgaans belegd bij sociaal ontwikkelbedrijven. Werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt blijven structureel aangewezen op ondersteuning in de vorm van begeleiding, aangepast werk en/of inkomensvoorzieningen.

De vorige cao is per **1 januari 2026** geëindigd. In september 2025 is daarom via een ledenraadpleging de inzet voor de onderhandelingen voorgelegd. Gemeenten hebben, ondanks het ontbreken van structurele rijksfinanciering, ingestemd met de inzet. De cao biedt immers kwetsbare inwoners die willen en kunnen werken een solide basis van uniforme arbeidsvoorwaarden, inclusief pensioenopbouw. Zowel werknemers als werkgevers hebben behoefte aan continuïteit en rechtszekerheid. Ook vindt de KIA het onwenselijk dat werknemers de dupe worden van het ontbreken van overeenstemming tussen Rijk en gemeenten over structurele financiering. In de inzet heeft de KIA het volgende opgenomen over loonontwikkeling:

> De KIA streeft naar een loonontwikkeling die:
> - recht doet aan de financiële positie van werknemers;
> - aansluit bij de verantwoordelijkheid van gemeenten;
> - past binnen de beschikbare financiële kaders.

Bij het maken van de afspraken is rekening gehouden met de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en de ontwikkelingen in sectoren waar werknemers veelal naar uitstromen, niet alleen met loonontwikkeling maar ook met de overige arbeidsvoorwaarden.

De KIA is van mening dat een evenwichtig pakket aan afspraken is bereikt dat bijdraagt aan rechtszekerheid en bestaanszekerheid van werknemers en aansluit bij ontwikkelingen in andere sectoren. Het onderhandelaarsresultaat wordt derhalve met een **positief advies** aan u voorgelegd.

2. Het onderhandelaarsresultaat ‘Cao Aan de slag 2026 - 2027’ nader geduid

Het onderhandelaarsresultaat bevat diverse afspraken die zijn geclusterd onder drie hoofdthema’s: A. Algemene afspraken, B. Afspraken met invloed op het loon van medewerkers en C. Overige arbeidsvoorwaarden.

A. Algemene afspraken

a. Looptijd

De nieuwe cao heeft een looptijd van **twee jaar**, van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027. Dit wijkt af van de oorspronkelijke inzet van drie jaar. Op basis van de uitkomst van de ledenraadpleging over de inzet heeft de KIA beslist het financiële risico te beperken tot twee jaar.

b. Aanpassing doelstelling cao

De doelstelling van de cao is opgenomen in de inleiding van de cao-tekst en niet in cao-artikelen. De oorspronkelijke doelstelling richtte zich alleen op uit- en doorstroom. In de inleiding wordt nu expliciet ook aandacht besteed aan het toenemend aantal werknemers dat langdurig of voor altijd onder de cao zal vallen. Zo worden aanvullende arbeidsvoorwaarden geïntroduceerd voor werknemers met langere dienstverbanden, zoals een jubileumgratificatie (zie onderdeel k) en een seniorenregeling (onderdeel l). Tegelijkertijd blijft in de eerste fase van het dienstverband de nadruk liggen op ontwikkeling en uitstroom naar reguliere werkgevers via het **Individueel Ontwikkelplan (IOP)**.

c. Onderzoeksopdrachten

Partijen hebben afgesproken onderzoek uit te voeren om de cao toekomstbestendig te maken:

1. **Inzicht in in-, uit- en doorstroom,** belemmeringen voor uitstroom en de termijn van de terugkeergarantie. Dit onderzoek is al eerder afgesproken, maar wordt nu echt uitgevoerd. Het onderzoek sluit aan bij de jaarlijkse WSW-statistiek die Panteia in opdracht van het miniserie van SZW uitvoert. Uitkomsten van dit onderzoek zullen de basis moeten vormen voor afspraken in een cao na 2027.
2. **Actualisatie functieprofielen**. De huidige profielen zijn onvoldoende onderscheidend. Een expertteam bereidt een actualisatie voor, waarna sociale partners besluiten tot aanpassing. Dit kan ook gevolgen hebben voor de opbouw van het loongebouw. De hoogte van de structurele eindejaarsuitkering wordt meegenomen in het onderzoek. De uitkomsten worden aan gemeenten voorgelegd.

d. Uitzondering op de Waadi

De Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) wordt aangepast. Die wet houdt in dat werknemers die worden uitgeleend **en** hetzelfde werk doen als reguliere werknemers hiervoor een compensatie moeten ontvangen. De Cao Aan de slag kent twee groepen werknemers. Enerzijds de groep beschut werkers en anderzijds de groep ‘Banenafspraak’. Voor werknemers op een beschutte werkplek is een algemene uitzondering op de Waadi overeengekomen. Voor hen blijven tijdens een detachering de arbeidsvoorwaarden van de Cao Aan de slag gelden.

Voor werknemers die vallen onder de Banenafspraak worden aanvullende afspraken gemaakt over de tijdelijkheid van de uitzondering. Deze afspraken worden vastgelegd in een convenant, dat onderdeel uit zal maken van de cao en wordt aangemeld bij het ministerie van SZW.

e. Invoering werkgeversbijdrage
Werkgevers hechten waarde aan de rol die de vakbonden spelen bij de ontwikkelingen in de sector en bij het tot stand komen van cao-afspraken. Daarom stellen werkgevers jaarlijks per gemeente één bijdrage van **€ 350** beschikbaar aan de vakbonden (FNV en CNV gezamenlijk). Het gaat om een totaalbedrag voor de Cao Aan de slag en de nog af te sluiten Cao SW. De verdeling van het bedrag en de manier waarop het bedrag naar de vakbonden gaat wordt door sociale partners nader uitgewerkt. Gemeenten worden hierover later geïnformeerd.

B. Afspraken gericht op het loon van werknemers

f. Salarisontwikkeling
Gedurende de looptijd van de cao worden de salarissen op vier momenten aangepast:

- 1 januari 2026 (met terugwerkende kracht),
- 1 juli 2026,
- 1 januari 2027,
- 1 juli 2027.

De verhoging is telkens gelijk aan de procentuele stijging van het wettelijk minimumloon (WML). De eerste stijging per 1 januari 2026 bedraagt **2,153%** ten opzichte van de lonen op 1 juli 2025. De percentages voor de overige momenten worden tijdig gecommuniceerd en verwerkt in de nieuwe loontabellen. Indien sprake is van een bijzondere of extra beleidsmatige verhoging van het WML, treden partijen in overleg.

g. Invoeren structurele eindejaarsuitkering
Vanaf 2026 wordt een structurele eindejaarsuitkering ingevoerd van **€ 350**, naar rato van het dienstverband en indiensttreding gedurende het jaar. Over deze uitkering wordt pensioen opgebouwd. Uitbetaling vindt plaats in november of december. Aan hoofdstuk 5 van de cao (Beloning) wordt een nieuw artikel toegevoegd.

h. Eenmalige uitkering gedurende de looptijd
In zowel 2026 als 2027 ontvangen werknemers een eenmalige uitkering van **€ 150**, naar rato van het dienstverband en indiensttreding gedurende het jaar. Over deze uitkering wordt geen pensioen opgebouwd. Uitbetaling vindt plaats in november of december van het betreffende jaar. Deze afspraak wordt niet opgenomen in de cao-tekst.

i. Stopzetten verhalen WGA-premie
Per **1 juli 2026** wordt het verhalen van 50% van de WGA-premie op werknemers volledig beëindigd. Dit leidt voor veel werknemers tot een stijging van het netto loon. Deze afspraak wordt niet opgenomen in de cao-tekst. De ingangsdatum is gekozen om werkgevers voldoende tijd te geven om de administratieve processen aan te passen.

C. Overige arbeidsvoorwaarden

j. Bevrijdingsdag als jaarlijkse feestdag
Met ingang van 2026 wordt **5 mei** aangemerkt als jaarlijkse feestdag met behoud van salaris en salaristoelagen. Artikel 4.4 van de cao (Feestdagen) wordt aangepast. Voorheen gold 5 mei uitsluitend in lustrumjaren als vrije dag.

k. Jubileumgratificatie bij 25- en 40-jarig dienstverband
Aan hoofdstuk 5 (Beloning) wordt een artikel 'jubileumgratificatie' toegevoegd daarin wordt geregeld:

- **25 jaar dienstverband**: ½ maandloon inclusief vakantietoeslag in de jubileummaand;
- **40 jaar dienstverband**: 1 maandloon inclusief vakantietoeslag in de jubileummaand.

Alleen dienstjaren onder de Cao Aan de Slag tellen mee. Indien het jubileum valt in het tweede ziektejaar, wordt de uitkering berekend op basis van het loon vóór arbeidsongeschiktheid.

l. Invoering seniorenregelingen
In het kader van duurzame inzetbaarheid en het gezond bereiken van de AOW-leeftijd worden een drietal seniorenregeling ingevoerd. Aan hoofdstuk 6 (Vakantie en verlof) wordt een nieuw artikel toegevoegd, vergelijkbaar met de regeling in de Cao SW. Voorwaarde voor deelname is dat er minimaal sprake is van een ononderbroken dienstverband van 5 jaar onder de Cao Aan de Slag. Beschikbare regelingen:

1. **60 jaar**: 80% werken, 92,5% loon;
2. **62 jaar**: 80% werken, 100% loon;
3. **64 jaar**: 60% werken, 92,5% loon.

Overstappen naar een andere regeling is toegestaan. De oude regeling komt te vervallen en een nieuwe aanvraag is vereist. De omvang van het dienstverband vóór de eerste deelname geldt als referentie.

m. Werktijden oudere werknemers
Aan hoofdstuk 4 (Arbeidsduur en werktijden) wordt een artikel toegevoegd waarin is vastgelegd dat werknemers van **55 jaar en ouder** niet verplicht kunnen worden te werken vóór 08.00 uur, na 18.00 uur of in het weekend.

n. Extra verlof voor jongeren
In de inleiding van de cao wordt opgenomen dat werkgevers vanaf 1 januari 2026 extra verlof kunnen toekennen aan werknemers jonger dan 21 jaar om de overgang van school naar werk te vergemakkelijken. Dit betreft maatwerk, afgestemd op de individuele situatie van de werknemer.

o. Aanpassing reiskostenvergoeding na verhuizing
Artikel 7.5 (Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer), lid 8, wordt per **1 juli 2026** geschrapt. Dit betekent dat bij verhuizing de daadwerkelijke reisafstand bepalend wordt voor de vergoeding. De ingangsdatum van 1 juli 2026 is afgesproken om werkgevers de gelegenheid te geven de administratie aan te passen.

p. Bijzonder verlof bij huwelijk of geregistreerd partnerschap
In het huidige artikel 6.4 (Bijzonder verlof), lid 1 onder a, wordt alleen buitengewoon verlof met behoud van loon verleend voor het eigen huwelijk of geregistreerd partnerschap. Het artikel wordt uitgebreid naar familieleden in de eerste graad (partners, ouders inclusief stief- en adoptieouders, schoonouders, kinderen inclusief stief- en adoptiekinderen, schoondochters en schoonzonen).

q. Invoering 36-urige werkweek per 1 januari 2027
Partijen hebben afgesproken de normwerkweek per **1 januari 2027** te verkorten van 37 naar 36 uur. Uitgangspunt is dat werknemers er niet in salaris op achteruitgaan. Peildatum voor dit uitgangspunt is het loon op **1 juli 2026**. In de eerste helft van 2026 onderzoeken partijen de voorwaarden om de overgang te realiseren.

Conclusie van de Kamer Inclusieve Arbeid
De KIA meent een evenwichtig pakket aan structurele en substantiële verbeteringen te kunnen presenteren. Ondanks dat het Rijk niet structureel bijdraagt aan de financiering legt de KIA het resultaat met een positief advies aan u voor.

3. De procedure van de ledenraadpleging en bekrachtiging

De ledenraadpleging begint met het verzenden van deze ledenbrief, op 14 januari 2026. U kunt tot en met woensdag **4 maart 2026**, 12.00 uur, reageren.

De uitslag van de ledenraadpleging wordt na consultatie van het College voor Arbeidszaken (CvA) voorzien van een advies aan het VNG-bestuur. Het bestuur besluit op woensdag 11 maart 2026 of de VNG de afspraken bekrachtigd. Als de VNG, Cedris en de vakbonden allen bekrachtigen dan worden de afspraken definitief en worden de aangepaste teksten van de cao aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De ledenraadpleging is digitaal. De gemeentesecretaris ontvangt een link naar het reactie – stemformulier. Elke gemeente heeft één stem per duizend inwoners met een maximum van 75 stemmen. Alleen uitgebrachte stemmen tellen mee.

4. Tot slot

De conclusie van de KIA dat het om evenwichtig pakket gaat betekent niet dat inspanningen richting het Kabinet voor een structurele rijksbijdrage stoppen. Sinds 2021 proberen we Kabinetten ervan te overtuigen om gemeenten financieel tegemoet te komen, omdat zij de cao niet volledig zelf **kunnen** betalen. Helaas, tot op heden, zonder succes. De KIA is van mening dat de cao een onmisbaar instrument is geworden bij het behalen van de doelstellingen van de Participatiewet en de Banenafspraak. Het blijven negeren van de wens van gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven is wat de KIA betreft niet bevorderlijk voor de toekomst van de gehele sector. We hopen dat een nieuwe Kabinet de inspanningen van gemeenten een sociaal ontwikkelbedrijven wel kan waarderen.

5. Bijlage

Bijlage 1: Loontabel Cao Aan de slag per 1 januari 2026.

College voor Arbeidszaken van de VNG



J. Jongepier
Secretaris van het College voor Arbeidszaken

Loontabel Cao Aan de slag per 1 januari 2026

Per 1 januari 2026 is het wettelijk minimumuurloon gelijk aan € 14,71 Op basis van dit uurloon en een normwerkweek van 37 uur is het maandloon van een fulltime werknemer € 2.367,58.

Voor werknemers van 21 jaar en ouder op basis van een 37-urige werkweek:

trede	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3
0	WML	WML	WML
1	WML	WML	€ 2.390
2	WML	€ 2.390	€ 2.449
3	€ 2.390	€ 2.449	€ 2.506
4	€ 2.449	€ 2.506	€ 2.564
5		€ 2.564	€ 2.621
6			€ 2.683
7			€ 2.751

Voor werknemers jonger dan 21 jaar geldt het wettelijk minimumjeugdloon. Per 1 januari 2026:

Leeftijd	Per uur	Per maand
20 jaar	€ 11,77	€ 1.894,39
19 jaar	€ 8,83	€1.421,19
18 jaar	€ 7,36	€ 1.184,60
17 jaar	€ 5,81	€ 935,12
16 jaar	€ 5,07	€ 816,02
15 jaar	€ 4,41	€ 709,79