



## Inleiding

In aanloop naar de nieuwe CAO ronde hebben vakbonden een enquête uitgezet en digitaal alsmede fysiek een ronde langs de Waterschappen en gelieerde organisaties gedaan.

De input daarvan is verwerkt in deze inzet. Wij starten met de nieuwe onderwerpen, vervolgens schrijven we onze visie op de lopende zaken en eindigen met onze visie op de lange termijn.

**NB** Deze inzet kan nog aangevuld/aangepast worden naar aanleiding van de FNV arbeidsvoorwaardenagenda 2027 die medio september bekend is.

## 1. INZET CAO 2027

Op basis van de resultaten uit de enquête nieuwe cao zien wij de volgende **4 belangrijkste onderwerpen voor de cao-onderhandelingen**.

### Kernboodschap

Werknemers geven een zeer duidelijke prioriteit aan:

1. Koopkracht en loon
2. Werkdruk en personeelsbezetting
3. Verlof, werk-privébalans en mantelzorg
4. Loopbaanontwikkeling en behoud van personeel

Deze thema's raken direct de belangen van medewerkers én de aantrekkelijkheid van de sector als werkgever.

Wat ons betreft is deze inzet voor werkgevers geen kostenlijst, maar een investeringsagenda voor continuïteit, kwaliteit en aantrekkelijk werkgeverschap. Waterschappen hebben publieke taken die niet kunnen wachten: waterveiligheid, klimaatadaptatie, vergunningverlening, beheer, onderhoud en uitvoering. De uitvoering van deze taken vraagt om voldoende ervaren en gemotiveerde medewerkers. Een cao die koopkracht, werkdruk en ontwikkeling serieus neemt, helpt om mensen te behouden en nieuwe medewerkers aan te trekken.

- Koopkracht is behoudsbeleid: achterblijvende beloning vergroot uitstroomrisico en maakt de sector minder concurrerend op een krappe arbeidsmarkt.



- Werkdruk aanpakken voorkomt hogere kosten: verzuim, uitval, externe inhuur en verlies van vakkenis zijn duurder dan investeren in vaste formatie en betere organisatie van werk.
  - Vaste banen versterken kwaliteit: structureel werk vraagt om betrokken medewerkers met kennis van systemen, gebied, veiligheid en publieke verantwoordelijkheid.
  - Meer regie over tijd vergroot inzetbaarheid: verlof, mantelzorg en levensfaseafspraken voorkomen dat medewerkers afhaken of minder duurzaam inzetbaar worden.
  - Ontwikkeling is nodig voor de toekomst: digitalisering, AI, klimaatopgaven en veranderende publieke taken vragen om blijvende scholing, mobiliteit en professionele ruimte.
  - Medezeggenschap helpt bij uitvoerbaarheid: betrokkenheid van OR en medewerkers zorgt dat afspraken aansluiten bij de praktijk en sneller worden gedragen.
- 

## Koopkracht en automatische prijscompensatie

### Signalen uit de enquête

- 83% van de medewerkers noemt loonsverhoging als top-3 cao-prioriteit.
- 89,6% wil automatische prijscompensatie als uitgangspunt behouden.
- Veel (74%) respondenten vinden dat lonen minder hard stijgen dan de kosten van levensonderhoud.
- In open antwoorden komt "alles wordt duurder" steeds terug.

### Vakbondsinzet

- Volledige automatische prijscompensatie (APC). Wij willen de systematiek uit de vorige cao hanteren.
- Daarbovenop een structurele jaarlijkse loonverbetering. Deze zullen wij tijdens de onderhandelingen nader motiveren omdat het arbeidsvoorwaardenbeleid van de bonden pas medio september wordt vastgesteld.
- Een nominale loonsverhoging voor alle medewerkers. Hiermee hebben we extra aandacht voor starters, lagere en middeninkomens die moeite hebben met wonen en koopkracht. Ook past hier het thema aflossen studieschuld die wij bij het onderdeel lopende zaken benoemen.



- Een looptijd van de cao van 1 jaar mede gelet op de mogelijke cao-aanpassingen die volgen uit de evaluatie van de mobiliteitsafspraken.
- 

## Werkdruk en voldoende personeel

### Signalen uit de enquête

- 80% ervaart werkdruk.
- 40% geeft terug dat flexkrachten ook ingezet worden voor structureel werk.
- Werkdruk wordt genoemd als een cao-prioriteit.
- Belangrijkste oorzaken:
  - te weinig personeel;
  - te veel werk;
  - vertrek van ervaren collega's;
  - niet voldoende efficiënte organisatie van het werk.
- Meer vast personeel aannemen wordt als een van de meest effectieve oplossingen gezien.
- Daarnaast speelt voor medewerkers de werk/privé balans een grote rol met daarbij de druk van het dagelijks leven.

### Vakbondsinzet

- Werkdruk is inmiddels een arbeidsvoorwaardelijk vraagstuk geworden en raakt gezondheid en behoud van vakmensen.
- Afspraken maken met de medezeggenschap over minimale bezetting.
- Actief terugdringen van structurele onderbezetting.
- Voorrang voor vaste banen boven langdurige projectmatige- en flexinzet door externe inhuur. Wat ons betreft wordt maximaal 10% van de totale personeelsuitgaven gebruikt voor projectmatige- en flexibele inzet door externen (Roemernorm).
- Jaarlijks actief monitoren van het percentage inhuur versus vaste banen door de AVC of het LO.
- Jaarlijkse werkdrukmonitor met betrokkenheid van OR en vakbonden.
- Kijk kritisch naar het gebruik van Strategische Personeelsplanning (SPP) binnen de sector.

Bovengenoemde onderwerpen betekenen wat ons betreft voor de waterschappen dat werkdruk niet alleen via roosters of efficiency moet worden opgelost, maar vooral via vaste



formatie, betere organisatie van het werk en zeggenschap van medewerkers en afstemming via de medezeggenschap.

---

## Meer verlof, werk-privébalans en mantelzorg

### Signalen uit de enquête

- 59% zegt verlof tekort te komen.
- 72% wil meer ruimte voor mantelzorg.
- 51% vindt verkorting van de werkweek zonder inkomensverlies een goed idee.
- Gebruik van het IKB en PBB wordt veelvuldig in de enquête genoemd als instrumenten om deze ontwikkelingen te faciliteren.
- Veel open antwoorden noemen minder werken, kortere werkweek en meer vrije dagen.

### Vakbondsinzet

- Twee extra bovenwettelijke verlofdagen waarvan 1 dag bestemd is voor 5 mei.
  - Cao-afspraken (mantel)zorgverlof.
  - Vervolg geven aan verkenningssessie 4 daagse werkweek. Bijvoorbeeld door experimenten met een verkorte werkweek met behoud van aantrekkelijkheid van het inkomen.
  - Balansregeling voor alle levensfasen van de medewerkers door (tijdelijk) minder werken met gedeeltelijk behoud van salaris en continuïteit van pensioenopbouw. Onderbouwing middels een plan c.q. motivatie is vereist. Zie bijlage 1 voor concreet voorstel.
  - In combinatie met voldoende personele bezetting zodat er geen nieuwe werkdruk ontstaat.
  - Versterken van het IKB of PBB om bovenstaande onderwerpen te faciliteren.
- 

## Ontwikkeling, loopbaan en behoud van personeel

### Signalen uit de enquête

- 31% ziet onvoldoende doorgroeimogelijkheden.
- Mensen die vertrek overwegen noemen vooral:



- doorgroeimogelijkheden;
- organisatiecultuur;
- beloning.
- Ruim 14% ervaart onvoldoende ruimte voor professionele tegenspraak.

## Vakbondsinzet

- Recht op loopbaanontwikkeling. Versterken van de bestaande instrumentaria die wij reeds voorhanden hebben. Te denken valt aan het goede gesprek, ontwikkelen van loopbaanpaden, etc. Met een meer verplichtend karakter van het goede gesprek en enkele noodzakelijk te bespreken onderwerpen. Maar bijvoorbeeld ook de skills van leidinggevendenden als het gaat om begeleiding (advisering) in het ontwikkelen van loopbaanpaden.
- Sectorbrede mobiliteitsafspraken tussen waterschappen.
- Versterken van professionele tegenspraak. Daaronder verstaan wij de ruimte om vanuit vakmanschap en morele verantwoordelijkheid kritiek te geven of andere perspectieven in te brengen met als doel om tot betere besluiten te komen.
- Investeren in sociale veiligheid en organisatiecultuur.

## 2. LOPENDE ZAKEN

Wij signaleren een 8 tal thema's die vanuit de vorige cao nog lopend zijn c.q. die nog in de nieuwe cao geïmplementeerd moeten worden.

1. Organiseren van reservisten voor defensie (mogelijke update sectorafspraken 2017)
2. Hoe om te gaan met Mantelzorg.
3. Aflossen studieschuld: één keer per kalenderjaar, ongeacht de arbeidsduur, voor het aflossen van een eigen studieschuld bij DUO voor maximaal € 1.250,- per kalenderjaar;
4. Evalueren van het mobiliteitsbeleid in april 2027 en mogelijke wijzigingen implementeren in de lopende cao;
5. IKB uurloon;
6. Werkgroep PBB
7. Werkgroep CAO teksten
8. Werkgroep RVU

De vakbonden zouden graag de werkwijze en samenstelling van werkgroepen evalueren.



### **3. TOEKOMST VAN DE CAO**

Follow up van de bespreking in Bunnik op 4 maart 2026. Concrete inzetpunten ten aanzien van functiegebouw en functiewaardering.

-----

Zoals te doen gebruikelijk, kunnen tijdens de onderhandelingen voorstellen worden toegevoegd, ingetrokken of gewijzigd. We behouden ons het recht daartoe dan ook voor.

We hopen op constructieve besprekingen en zien daarnaar uit.

Namens de FNV,

Gabriëlla Buisman, Piet Scholtens en Jorrit Timmers

Onderhandelaars cao Werken voor Waterschappen



## **Bijlage 1: Uitwerking balansregeling**

In de cao wordt een Balansregeling ingevoerd, waarin op basis van een tussen de werknemer en de leidinggevende overeengekomen plan de volgende voorzieningen worden geboden:

- Werknemers krijgen vanaf de leeftijd van 60 jaar de mogelijkheid minder te gaan werken, tot 80% van het aantal uren van hun dienstverband wanneer hieraan een plan ten grondslag ligt.
- Voor de werknemer met een salaris lager of gelijk aan het maximum van schaal 7 wordt bij 80% werken, 95% van het salaris en 100% pensioenopbouw doorbetaald.
- Voor werknemer met een salaris hoger dan het maximum van schaal 7 geldt dezelfde regeling alleen zal de salarisbetaling 90% i.p.v. 95% zijn en de pensioenopbouw is 90% i.p.v. 100%.
- De werknemer jonger dan 60 jaren kan deelnemen aan deze regeling wanneer: a. een passende oplossing nodig is in de persoonlijke situatie en b. hieraan een plan ten grondslag ligt. Dit ter beoordeling aan de leidinggevende. Voor deze werknemers geldt dat de regeling maximaal 3 jaren duurt binnen een tijdsperiode van 10 jaren en dat de regeling 80% werken, 90% salaris en 90% pensioenopbouw is. Hiermee kan (een stukje) tegemoet worden gekomen aan de uitdagingen waar werknemers in verschillende leeftijdsfasen mee om moeten gaan.
- De resterende formele arbeidsduur bedraagt minimaal 18 uur per week. Werknemers met een deeltijddienstverband kunnen, gelet op de ondergrens van 18 uur, in een aantal gevallen minder uren vrijgesteld worden. Voor hen zal de doorbetaling over de niet te werken uren naar evenredigheid worden berekend.
- Werkgever zorgt, na overleg met werknemer dat het takenpakket van werknemer navenant wordt aangepast aan de nieuwe arbeidsduur. De vrijvallende formatie wordt ingevuld. .
- De Balansregeling geldt voor werknemers die ten minste één jaar in dienst zijn. Voor de werknemers van 60 jaar en ouder die hiervan gebruik willen maken, geldt dan dat zij tot het moment waarop zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken, op basis van deze regeling korter kunnen werken. Voor de andere groep werknemers geldt dat zij maximaal 3 jaar (binnen een tijdsperiode van tien jaar) gebruik kunnen maken van de regeling.

Met de Balansregeling wordt een concrete 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.