



Onderhandelingsresultaat cao GEO 2026-2028

De cao-partijen hebben op 30 maart 2026 een onderhandelingsresultaat bereikt over de nieuwe cao GEO.

Vakbonden leggen het resultaat tussen 7 en 21 april 2026 ter stemming voor aan hun leden.

Alle afspraken in het onderhandelingsresultaat hebben een ingangsdatum van 1 april 2026 tenzij anders is vermeld.

Werken in een vitale sector

De GEO-sector is een sector om trots op te zijn. Allereerst vanwege de inhoud van het werk. De sector levert een wezenlijke en zichtbare bijdrage aan een schone en duurzame wereld. En dat gaat veel verder dan alleen je werk doen. Onze sector biedt veel mensen een zinvolle baan. We willen bijdragen aan een werkomgeving die een afspiegeling vormt van onze maatschappij, die open staat voor iedereen en waar mensen zich thuis voelen. En in alle gevallen staat vakmanschap, persoonlijke ontwikkeling en goede verhoudingen tussen werkgever en werknemer hoog in het vaandel. Dit zorgt voor werkzekerheid en stabiliteit. Daarnaast is de sector technisch innovatief én zijn de arbeidsvoorwaarden goed.

Om een vitale sector te zijn en te blijven, investeren wij in de mensen die werken, of gaan werken, in onze sector.

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 2 jaar en loopt van 1 april 2026 tot en met 31 maart 2028.

Loonafspraken

- 1 april 2026: verhoging van het schaalsalaris met 3,5%.
- 1 april 2027: verhoging van het schaalsalaris met 3,5%.

Als gedurende de looptijd van de cao de ontwikkeling van de prijsinflatie daartoe aanleiding geeft, dan zullen partijen opnieuw met elkaar in overleg treden.

Salarisgebouw en minimum uurloon

In de cao wordt opgenomen dat als er buiten je toedoen geen jaarlijkse beoordeling heeft plaatsgevonden, het salaris op 1 januari met één trede in de salarisschaal wordt verhoogd, zolang het maximum van de salarisschaal nog niet is bereikt.

De minimumgrondslag voor de vakantie-uitkering, zoals bedoeld in artikel 5.6 van de cao, komt te vervallen. De extra vakantie-uitkering die hierdoor vervalt, wordt structureel verwerkt in het schaalsalaris, waardoor het schaalsalaris dus wordt verhoogd.

Cao-partijen spannen zich in om per 1 april 2028 te komen tot een minimum uurloon¹ van €18,-

Tijdens de looptijd van deze cao zal een werkgroep onderzoek doen naar het loongebouw. Dit onderzoek gaat in op:

- logische en evenwichtige stappen in het loongebouw; en
- het aantal treden en de mogelijkheden voor het invoeren van uitloopschalen.

¹ Uurloon zoals gedefinieerd in bijlage 13 van de cao

Vergoeding bij aanvullend pakket collectieve zorgverzekering

Als je gebruik maakt van de door je werkgever aangeboden collectieve Ziektkostenverzekering, en je hebt een aanvullend pakket anders dan alleen de tandartsverzekering, ontvang je een vergoeding. Deze vergoeding wordt verhoogd van € 191,50 naar € 270,- bruto per jaar (€ 22,50 bruto per maand).

Vergroening reiskostenregeling en thuiswerkregeling

Cao-partijen zijn akkoord met de adviezen van de werkgroep over vergroening en verduurzaming van de reiskostenregeling. Dit houdt in dat:

- je als je met de fiets of lopend naar je standplaats gaat, dan ontvang je de fiscaal maximale reiskostenvergoeding, voor zover de regeling van je werkgever hier nog niet in voorziet.
- Het is mogelijk om met de OR een thuiswerkregeling af te spreken. Indien deze regeling wordt afgesproken met de OR dan geldt de fiscaal maximale thuiswerkvergoeding.

Tijdens de looptijd van deze cao wordt een toolkit samengesteld met voorbeelden die werkgevers kunnen gebruiken voor verdere vergroening en verduurzaming van de reiskostenregeling.

Sociale verzekeringen en aanvullende cao-bepalingen

Tijdens de looptijd van deze cao zal een werkgroep, mede met het oog op de huidige kabinetsplannen, onderzoek doen naar de gewenste aanvullingen bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid en de rol van werkgever en werknemer in deze situaties.

Bij zwangerschapsverlof en bevallingsverlof vraagt je werkgever een uitkering voor je aan bij UWV. Je werkgever vult deze uitkering aan tot 100% van je huidige salaris.

Reservisten

Op bedrijfsniveau kan met de OR een regeling worden afgesproken over de facilitering van reservisten die hun functie combineren met taken voor Defensie.

Uitgangspunt is dat iedere werkgever de mogelijkheid heeft om een eigen regeling vast te stellen, zodat maatwerk kan worden toegepast dat aansluit bij de specifieke bedrijfsvoering.

Vervolg implementatie en evaluatie functiewaarderingssysteem (FUWA-systeem)

Cao-partijen zijn akkoord met de adviezen van de werkgroep dat vanaf 1 april 2026:

- Werkgevers gaan werken met een indelingscommissie; Hiervoor is een voorbeeldreglement opgesteld.
- Er wordt een sectorcommissie FUWA geïnstalleerd die zorgt voor onderhoud van het ORBA-referentieraster voor de GEO-sector. De sectorcommissie is beschikbaar voor procesondersteuning bij de toepassing hiervan. Hiervoor is een Taak en Werkwijze opgesteld.
- In de beroepsprocedure wordt opgenomen welke informatie en documenten aangeleverd moeten worden.
- De beschrijving van een aantal referentiefuncties wordt verbeterd.
- Er een aantal nieuwe referentiefuncties worden opgesteld.

Bovenstaande beschrijvingen worden opgenomen in het Functiehandboek sector GEO.



Arbeidsmarkt & opleiding

Als je nieuw bent in de sector helpen we je graag op weg met opleidingen. Zo maak je een goede start en kun je je verder ontwikkelen. En wij vinden het belangrijk dat je veilig en gezond kan werken. Daarom investeren wij in goede arbeidsomstandigheden.

Stagevergoeding

Als in het kader van je opleiding een stageovereenkomst wordt aangegaan van minimaal een maand, dan bedraagt de stagevergoeding per 1 augustus 2026 (of datum aanvang nieuwe schooljaar in 2026) tenminste € 500,- bruto per maand bij een volledige werkweek. Tot deze datum is deze vergoeding ten minste € 350,-. Voor stages op basis van een kortere werkweek geldt de vergoeding naar rato.

DUO studieschuld

Aan de keuzemogelijkheden van het PAB wordt het aflossen van de DUO studieschuld toegevoegd. De DUO studieschuld kan fiscaal vriendelijk via het PAB worden afgelost, met een maximum van € 2.500,- per jaar, per werknemer.

Bijdrage aan het O&O-fonds

De jaarlijkse werkgeversbijdrage van 0,2% van de fiscale loonsom aan het O&O-fonds wordt ook in de komende cao voortgezet.

Aansluiting met onderwijs

Cao-partijen zijn akkoord met de aanbeveling om via een werkgroep een vervolg te geven aan het onderzoek om tot een betere aansluiting met het onderwijs te komen.

Veiligheidsbewustwordingsprogramma

Cao-partijen zijn akkoord met de aanbeveling van de werkgroep om samen met andere brancheverenigingen in de sector een veiligheidsbewustwordingsprogramma uit te werken.

Kaderregeling BHV

Voor de organisatie en de vergoeding van bedrijfshulpverlening (BHV) zijn op bedrijfsniveau veel verschillende regelingen vastgesteld. Een werkgroep gaat onderzoek doen om per 1 januari 2027 tot een BHV-kaderregeling voor de sector te komen.

Organisatie & zeggenschap

Onze maatschappij draait dag en nacht door. Ook in de GEO-sector is dat steeds normaler. Dat betekent soms ook dat we werken als het drukker is. Of werken op tijdstippen buiten het normale dagvenster en weekvenster. Natuurlijk hoef je dat niet voor niets te doen. We waarderen juist je flexibiliteit. Niet alleen in geld maar ook in regelingen om te zorgen voor een goede werk-privébalans.

Cao-kaders voor onregelmatig werken en overwerk

Cao-partijen gaan akkoord met nagenoeg alle aanbevelingen van de werkgroep om in een aantal situaties te verhinderen en wanneer wel of niet sprake is van overwerk en welke vergoeding hierbij hoort.

Het gaat hierbij om pauzes, consignatiediensten, overwerk vanaf schaal J, gebroken diensten, verplichte opleidingen buiten werktijd, reistijd naar een andere standplaats, en vakbondsactiviteiten buiten werktijd.

Cao-partijen gaan ook akkoord met de aanbevelingen om:

- voor meerwerk dezelfde vergoeding te geven als voor overwerk;
- de aflopende toeslagen in de afbouwregelingen bij definitieve beëindiging van de consignatiedienst, onregelmatige dienst, ploegendienst en volcontinudienst niet meer te verhogen met de loonafspraken
- het aantal zaterdagen dat je mag worden ingeroosterd aan te passen naar maximaal 2 keer per 4 weken in plaats van 2 keer per maand. Aanvullend is afgesproken dat je niet meer dan 2 opeenvolgende zaterdagen achter elkaar mag worden ingeroosterd, en maximaal 24 zaterdagen per jaar.

Verder wordt in de cao opgenomen dat als je werkgever je verplicht om op regelmatige basis eerder aanwezig te zijn of langer door te werken dat dit dan betaalde arbeidstijd is (bijvoorbeeld als je voor en na afloop van je dienst verplicht bent om je op je werk om te kleden of om je inzamelvoertuig te controleren).

Er is sprake van overwerk indien je hierdoor meer werkt dan de met jou overeengekomen arbeidsduur per week.

Organisatie van werk en flexibeler werktijden

Tijdens de looptijd van deze cao zal een werkgroep het onderzoek voortzetten en uitbreiden om kaders uit te werken voor de organisatie van werk en flexibeler roosteren.

Onderwerpen die onder andere uitgewerkt worden, zijn:

- kaders voor een jaarurensystematiek.
- kaders voor het dagvenster en weekvenster (de wens van de werkgevers is om daarbij aandacht te besteden aan alle dagen van de week).
- de mogelijkheden om flexibeler te roosteren.
- de mogelijkheden voor andere en/of kortere roosters, bij gelijk uurloon.
- de inzet van uitzendkrachten.
- de spelregels voor werkgevers en werknemers (inclusief duidelijkheid en tijdigheid van het inroosteren).
- het onderzoeken van bijpassende vergoedingen in geld, toeslag en/of tijd.

Extra vergoeding voor werken op feestdagen

Als je in opdracht van je werkgever moet werken op 1e Kerstdag, Nieuwjaarsdag of de dag waarop Koningsdag wordt gevierd, ontvang je een bruto feestdagenvergoeding van € 25,-. De afspraak over deze feestdagenvergoeding geldt nadrukkelijk alleen gedurende de looptijd van deze cao.

Consignatievergoeding

Er wordt onderzocht hoe de consignatievergoeding in de Services-cao per 1 januari 2027 meer in lijn gebracht kan worden met de week/weekend-verhouding in de Proces-cao. Hierbij is afgesproken dat de consignatievergoeding in de Services-cao met ten minste 15% wordt verhoogd op weekbasis.

Opnemen tijd-voor-tijd gedurende jaar

Vanaf 1 januari 2027 moet de vergoeding in tijd in het jaar van overwerk worden opgenomen. Dit komt in de plaats van de bepaling dat deze vergoeding in tijd in het kwartaal van overwerk moet worden opgenomen.

Duurzame Inzetbaarheid & privébalans

In onze sector bieden wij je tijdens je loopbaan een goede arbeidsplek in al je levensfasen. Ook als je wat ouder bent is jouw kennis en ervaring hard nodig. En in al je levensfasen is er aandacht voor je inzet die past bij jouw en onze wensen.

Permanente generatieregeling

De tijdelijke generatieregeling die eindigt op 31 december 2026, wordt een permanente regeling voor zover dit fiscaal gefaciliteerd blijft.

Als de AOW-leeftijd harder stijgt dan nu het geval is, is dit reden om te kijken naar openstelling van de generatieregeling tot meer dan zes jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Tijdens de looptijd van deze cao worden voorbeelden uitgewerkt over de toepassing en financiële gevolgen van de generatieregeling voor alle salarisschalen.

Maatwerk-overbruggingsregeling (richting AOW)

Per 1 januari 2026 zijn de wetten, regels en afspraken rond de RVU ingrijpend gewijzigd. Het is voor werknemers en werkgevers nog wel steeds mogelijk om individuele afspraken te maken over eerder stoppen met werken. Op deze manier kan erkenning plaatsvinden voor de zwaarte van het beroep of een functie, in individuele situaties. Het betekent niet per definitie dat sprake moet zijn van een zwaar beroep; met alle individuele omstandigheden wordt rekening gehouden.

Voor deze individuele situaties wordt een afwegingskader met een externe deskundige uitgewerkt zodat er een uniforme aanpak is binnen de branche, en risico's voor de werkgever worden vermeden op de 57,7% RVU-heffing (heffingspercentage in 2026).

Cao partijen spreken binnen 3 maanden na ingangsdatum van deze cao duidelijke collectieve kaders af.

Werkgroep voor uniforme regeling voor maatschappelijk verlof en extern verlofsparen

Cao-partijen gaan akkoord met de aanbevelingen van de werkgroep om tot een uniformere, overzichtelijker en minder complexe regeling voor maatschappelijk verlof te komen.

Dit houdt in dat:

- de verlofregelingen heringericht worden volgens het SER-advies van 11 januari 2024 met daarin de drie pijlers: 'zorg voor kind', 'zorg voor naasten' en 'persoonlijk verlof'.
- een artikel wordt toegevoegd in de pijler 'persoonlijk verlof' over maatwerk in situaties zoals rouwverwerking en leeftijdgerelateerde klachten zoals overgang, menstruatie. Aanvullend bevelen cao-partijen aan dat je werkgever met de ondernemingsraad een rouwprotocol afsprekt.
- er een wordt artikel toegevoegd in de pijler 'zorg voor naasten' over maatwerk in situaties zoals mantelzorg, palliatieve zorg en waken als een naaste op sterven ligt.

Ook worden de adviezen van de werkgroep overgenomen dat:

- je in de situatie dat je stiefouder overlijdt, je ook recht krijgt op bijzonder betaald verlof.
- je als je een sabbatical aanvraagt, je geen specifieke reden meer hoeft op te geven. Wel moet je de sabbatical tijdig aanvragen (ten minste 6 maanden voor de gewenste ingangsdatum) zodat je werkgever zich hier organisatorisch op kan voorbereiden.



- je bij palliatief verlof niet meer de maximale verlofduur en de geplande verlofduur afspreekt.

Toepassing cao in verschillende levensfasen

Tijdens de looptijd van deze cao zal een werkgroep een overzicht opstellen van hoe cao-artikelen toegepast kunnen worden in verschillende levensfasen. Dit overzicht wordt op een toegankelijke manier beschikbaar gesteld.

Duurzaam inzetbaarheidsgesprek

Bij het periodieke gesprek over je persoonlijk duurzaam inzetbaarheidsplan of bij jouw werkgever vergelijkbare gesprekken wordt naast je ontwikkeling ook stilgestaan bij andere onderwerpen die invloed hebben op je duurzame inzetbaarheid zoals opleidingen die je wilt volgen, mantelzorg of je werktijden.

Werkdruk

Cao-partijen hebben afgesproken dat je werkgever in samenwerking met de OR bij het periodiek medisch onderzoek (PMO) ook onderzoek laat uitvoeren naar de werkdruk bij jouw bedrijf. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek wordt, waar nodig, samen met de OR een plan van aanpak opgesteld om de werkdruk aan te pakken.

Werkgroep voor extern verlofsparen

De werkgroep heeft aan cao-partijen gerapporteerd dat er op dit moment geen aantrekkelijke mogelijkheden zijn voor extern verlofsparen in geld. Cao-partijen zijn akkoord met het voorstel om de ontwikkelingen op dit gebied te blijven volgen en om bij kansrijke ontwikkelingen de bijbehorende kaders uit te werken. Hierbij nemen we de wettelijke mogelijkheden mee als uitgangspunt.

Verlof kopen van het PAB

Vanaf 1 januari 2027 kun je extra verlof aankopen van je PAB. Per kalenderjaar kun je na toestemming van je leidinggevende in totaal maximaal 9 x (in plaats van 8x) je wekelijkse arbeidsduur aan verlof kopen, onder aftrek van je bestaande en reeds toegekende verlof. Bij een 40-urige werkweek is je verlofsaldo maximaal 360 uur en maximaal 342 uur bij een 38-urige werkweek.

Grondslag PAB

De grondslag voor het PAB wordt gelijkgesteld aan het maandsalaris exclusief de vakantieuitkering en exclusief de eindejaarsuitkering.

De grondslag voor de vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering worden volgens dezelfde definitie aangepast.

Flexibiliteit & loopbaan

Als sector willen we aantrekkelijk zijn voor iedereen en specifiek voor jongeren, vrouwen en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt om in te stromen in onze sector, en voor ouderen om gezond hun pensioen te halen.

Loopbaanpaden

Cao-partijen zijn akkoord met de opgestelde loopbaanpaden in de GEO-sector.

Aanvullend wordt aan de werkgroep gevraagd om te kijken of er nog loopbaanpaden nodig zijn voor de genoemde specifieke doelgroepen.



Doorgroeschalen

Cao-partijen zijn akkoord met de adviezen van de werkgroep om de bestaande aanloopschalen om te zetten naar doorgroeschalen.

Je kunt alleen tijdelijk worden ingedeeld in een doorgroeschaal:

- in het kader van een BBL-traject; of
- als je in dienst bent en een hoger ingeschaalde functie gaat uitvoeren maar bij aanvang hiervan nog niet over voldoende ervaring of opleiding beschikt.

Aan de toepassing van de doorgroeschalen worden twee bepalingen toegevoegd:

- Je kan voor de duur van één jaar worden ingeschaald in schaal B om door te groeien naar schaal C.
- Voor alle doorgroeschalen geldt dat als je bij een tussentijdse functionerings-, evaluatie- of beoordelingsgesprek aan de vakbekwaamheidscriteria voldoet, je op een eerder moment vak-volwassen kan worden ingeschaald.

Vast contract na eerste tijdelijke contract

Als je aansluitend aan je eerste tijdelijke arbeidsovereenkomst een nieuwe arbeidsovereenkomst krijgt aangeboden dan is dit een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tenzij je functioneren nog niet op het gewenste niveau is.

Werkafspraken met de vakbonden

Bijdrage lidmaatschap vakbonden voor nieuwe leden

De afspraak dat als je gedurende de looptijd van deze cao lid wordt van één van de bij deze cao aangesloten vakbonden, je een eenmalige netto werkgeversbijdrage van €120,- ontvangt, wordt gecontinueerd.

Bijdrage aan werknemersorganisaties

Je werkgever verleent aan de bij deze cao betrokken vakbonden een jaarlijkse bijdrage van € 25,- per werknemer met als peildatum 1 januari van het jaar.

Vakbondsfaciliteiten

Kaderleden van de vakorganisaties FNV en CNV zullen in hun positie niet door de werkgever worden benadeeld vanwege het verrichten van vakbondsactiviteiten.

De werkgever zal zich inspannen om kaderleden van de vakorganisaties FNV en CNV in redelijkheid faciliteiten te bieden om informatie te delen met collega-werknemers. Werkgever en vakorganisaties zullen in overleg nadere afspraken maken over de praktische invulling van deze faciliteiten.

Werkgroepen

De werkgroepen en het O&O-fonds zullen uiterlijk 31 december 2027 aan cao-partijen rapporteren over hun voortgang, bevindingen en aanbevelingen.



Technische punten

Tijdens de looptijd van de afgelopen cao heeft een technische werkgroep een aantal voorstellen uitgewerkt om de cao-tekst te verduidelijken en aan te passen aan wijzigingen in wet- en regelgeving én te voorzien van concrete voorbeelden en toelichtingen om deze toegankelijker te maken.

Deze voorstellen worden overgenomen en de herschreven tekst wordt opgenomen in de cao.

Leusden, 30 maart 2026

WENB

FNV

CNV

Roger Beuting

Ali Aklalouch

Chantal van Dijk

Werkafspraken:

- Niet via cao-tekst maar via Periodiek overleg
 - Cao partijen zullen periodiek overleggen over signalen uit de sector ten einde goed werkgeverschap en werknemerschap blijvend te evalueren.
 - Inzet uitzendkrachten
- In de uit te werken voorbeelden voor toepassing van de generatieregeling wordt o.a. ingegaan op de lagere functiegroepen (tenminste 120% WML), waarbij ook geconstateerd is dat het niet de bedoeling is dat je meer salaris krijgt dan voordat je deelnam.
- Input uit technisch cao-tekst overleg wordt meegenomen in de nieuwe cao-tekst; als werkgevers óf vakbonden het in de uitwerking een te inhoudelijke wijziging vinden, dan wordt dit niet meegenomen.

Het volgende wordt meegenomen in de cao-tekst

Generatieregeling

Verhelderen opbouw bovenwettelijk verlof tijdens generatieregeling (tekstueel). NB. Let op fiscale bepalingen over minimum 50% arbeidsduur.

PAB

Verduidelijken tekst PAB-aanwendmogelijkheden voor studie naar eigen keuze binnen fiscale mogelijkheden, waar nodig

Nevenwerkzaamheden

Artikel 2.12: Bij nevenwerkzaamheden aan de zin "Als je naast je werk bij je werkgever ander werk wilt gaan doen, betaald of onbetaald" expliciet toevoegen dat het hier niet gaat om onbetaald vrijwilligerswerk.

Definitie Koningsdag

De definitie koningsdag wordt vervangen door Koningsdag of de dag waarop Koningsdag gevoerd wordt.

Verrekenen vakbondscontributie

Het verrekenen van de (vakbondscontributie) via de WKR wordt duidelijker omschreven in de cao.

(betreft keuze via werknemer en loopt via WKR).

Vakbondsfaciliteiten

Onderstaande tekst (en kijken naar kortere tekst met onderstaande intentie):

Artikel 11.6 – Faciliteiten voor vakbondskaderleden

- De werkgever erkent het belang van goede communicatie tussen vakbondskaderleden en werknemers binnen de onderneming.
- De werkgever zal zich inspannen om kaderleden van de vakorganisaties FNV en CNV in redelijkheid faciliteiten te bieden om informatie te delen met collega-werknemers.
- In dat kader stelt de werkgever, voor zover dit organisatorisch mogelijk is, communicatiemiddelen beschikbaar zoals:
 - prikborden binnen de onderneming;
 - digitale nieuwsbrieven of infokranten van de organisatie;
 - het intranet of vergelijkbare interne communicatiesystemen.
- Het gebruik van deze faciliteiten geschiedt met inachtneming van redelijke bedrijfsregels en is uitsluitend bedoeld voor informatie die verband houdt met vakbondswerk en arbeidsvoorwaardelijke onderwerpen.
- Werkgever en vakorganisaties zullen in overleg nadere afspraken maken over de praktische invulling van deze faciliteiten.

Extern verlofsparen

Toevoegen verlenging van de regeling 80 uur sparen voor externe verlofsparen:

Artikel 3.9

Over het jaar 2022 kon je maximaal 80 uur meenemen als verlof naar 2023.

Dit tijd-voor-tijd verlofsaldo van maximaal 80 uur kun je uiterlijk 1 april 2026 -> 1 april 2028 storten in de externe verlofspaarregeling (mits deze is ingericht) of opnemen als verlof.

Bescherming vakbondskaderleden

Cao partijen zullen in de cao een artikel opnemen die bescherming tegen benadeling van vakbondskaderleden omvat (zie tekstvoorstel vakbonden):

Artikel X – Benadelingsverbod vakbondskaderleden

1. De werknemer die optreedt als vakbondskaderlid zal door de werkgever niet worden benadeeld in zijn positie in de onderneming wegens het lidmaatschap van een vakorganisatie dan wel wegens het verrichten van vakbondsactiviteiten;
2. Onder benadeling als bedoeld in lid 1 wordt onder meer verstaan: ontslag, disciplinaire maatregelen, wijziging van functie, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden, alsmede het belemmeren van loopbaanontwikkeling, voor zover deze maatregelen verband houden met de in lid 1 genoemde activiteiten;
3. De werkgever draagt er zorg voor dat vakbondskaderleden hun activiteiten in redelijkheid kunnen uitoefenen zonder daarvan nadelige gevolgen te ondervinden.

Verplichte opleidingen

We zullen in de cao-tekst een verduidelijking aanbrengen dat verplichte opleidingen voor je huidige functie in tijd en geld 100% door werkgever worden vergoed. Deze opleidingskosten zullen niet worden teruggevorderd.

Doorgroeschalen

Je werkgever spreekt met jou de criteria af waaraan je moet gaan voldoen en legt dit vast. Als blijkt dat je na afloop van de doorgroeiperiode nog niet aan deze criteria voldoet kan de werkgever de indeling in de doorgroeischaal met maximaal 1 jaar verlengen.

Als je bij een tussentijdse functionerings-, evaluatie- of beoordelingsgesprek aan deze criteria voldoet, kun je op een eerder moment vak-volwassen kan worden ingeschaald



Cao-werkgroepen

Akkoord met voorstel Vergroening en verduurzaming reiskostenregeling

- In cao
 - Visie onderschrijven / opnemen dat wij werken aan schonere wereld
 - Vergoeding fiets of lopend vanaf km 0
 - Thuiswerkvergoeding baseren op fiscaal maximale vergoeding
 - -> in combinatie met dat je een thuiswerkregeling kán hebben en niet verplicht
- Bewustwording (prijsvraag)
- Toolkit wat je nog meer kan doen

Overwerk, ORT en jaarurensystematiek

- Behoefte om eerst 'definities' scherper te stellen wat volgens huidige cao wel/niet kan
 - Akkoord met aanbevelingen, zie hierna
- Daarna verder met wensen voor organiseren flex
 - Jaarurensystematiek
 - Vergoeding bij ORT / overwerk
 - -> voortzetten via werkgroep organisatie van flex

Akkoord met advies ORT & overwerkdefinities

Onderwerpen

- Wijzigingen als gevolg van wet- regelgeving en overige wensen
 - Meerwerk en overwerk, Callcenteruitspraak
 - Indexatie afbouwregelingen, mee te nemen TvT-saldo, aantal verplichte zaterdagen
- Arbeidstijd en arbeidsduur
 - Aangeven hoe welke arbeidstijd wordt beloond & onduidelijkheden wegnemen
 - Pauzes,
- Consignatiediensten
- Overwerkbepalingen in cao voor schaal A-I; aangeven hoe voor schaal J en hoger
- Uitgangspunten overwerk
 - Overwerk is incidenteel
 - Rooster tijdig plannen (ten minste 4 dagen van te voren)
 - Overwerk is t.o.v. jouw gemiddelde arbeidsduur of jouw rooster met wisselende ingeroosterde arbeidsuren per week.

Akkoord met advies ORT & overwerkdefinities

Wijzigingen als gevolg van wet- regelgeving en overige wensen

- Meerwerktoeslag gelijktrekken aan overwerk
- Geen indexatie meer in afbouwregelingen
- Mee te nemen TvT-saldo per kwartaal van 8 naar 16 uur
- Aantal maximaal verplichte zaterdagen van 2 zaterdagen per maand naar 2 per 4 weken
- Callcenteruitspraak
 - Opnemen in cao dat artikel 1^e halfuur ‘geen overwerk’ niet van toepassing is als de werkgever je verplicht om op regelmatige basis eerder aanwezig te zijn of langer door te werken dan dit dan betaalde arbeidstijd is. Indien dit betekent dat je meer dan overeengekomen arbeidsduur per week werkt, is sprake van overwerk (op basis van het weekvenster). Bij ploegendienst gelden separate afspraken.

Arbeidstijd en arbeidsduur

- Pauzes zijn onbetaald
 - Het betreft pauzes volgens de ATW; deze pauzes zijn ten minste 15 minuten
 - Pauzes zijn betaald als medewerkers tijdens pauze niet vrijgesteld zijn van arbeid en oproepbaar moeten blijven (bijvoorbeeld volcontinudienst of sluiswachters).
- Incidenteel woon-werkreistijd naar een andere standplaats van je werkgever is onbetaald, tenzij
 - Je op verzoek van je werkgever eerst via een andere bedrijfslocatie moet reizen
 - De reistijd per dag met meer dan een half uur toeneemt als deze het gevolg is van een tijdelijke standplaatswijziging voor een overeengekomen duur.
 - Compensatie van de extra reistijd plaatsvindt vindt plaats via tijd-voor-tijd. Er is in deze situatie geen recht op ORT- of overwerktoeslag.
- Bij een structurele standplaatswijziging maken jij en je werkgever afspraken.

Arbeidstijd en arbeidsduur

- Gebroken dienst
 - In een gebroken dienst is maximaal sprake van 12 uur arbeidstijd.
 - Is de aaneengesloten onderbreking een uur of minder, dan is sprake van een pauze en geen sprake van een gebroken dienst en ook geen sprake van wachttijd.
- Opleidingen buiten werktijd
 - De tijd aan een verplichte opleiding die buiten werktijd plaatsvindt, wordt vergoed (tijd-voor-tijd). Je ontvangt geen vergoeding in de vorm van een toeslag (geen ORT en overwerk).
- Vakbondsactiviteiten (vakbondsverlof)
 - De tijd die je besteedt aan vakbondsactiviteiten buiten werktijd wordt beschouwd als arbeidstijd in de zin van de Arbeidstijdenwet. Indien vakbondsactiviteiten plaatsvinden onder werktijd vraag je vakbondsverlof aan. Na akkoord van je werkgever wordt het vakbondsverlof doorbetaald.

Consignatiedienst en overwerk schaal J en hoger

- Consignatiediensten
 - De werktijd die je bij oproep krijgt gecompenseerd is ten minste gelijk aan 30 minuten.
 - Consignatietoeslag vanwege kleine bedragen niet meer in tijd vergoeden.
- Schaal J en hoger
 - Incidenteel meer werken dan je arbeidsduur is geen overwerk als je bent ingeschaald in schaal J of hoger; (geen compensatie van de extra werktijd)
 - Als je structureel meer moet werken, worden afspraken gemaakt over tijd-voor-tijd-compensatie van de extra werktijd.
 - Indien je bent aangewezen voor het draaien van consignatiediensten en je wordt opgeroepen dan wordt de extra werktijd wel gecompenseerd in tijd-voor-tijd. Er is dan geen recht op een ORT/Overwerktoeslag, tenzij je hierover op bedrijfsniveau afspraken met de OR maakt.

Akkoord met advies Maatschappelijk verlof

- Rubriceren maatschappelijk verlof obv SER-advies
 - Zorg voor kind
 - Zorg voor naasten
 - Persoonlijk verlof
- Inzichtelijk(er) maken aanvraag en afgesproken vergoedingen
- Aanbevelingen voor cao-aanpassingen (zie hierna)



Aanbevelingen aanpassing in cao-tekst Maatschappelijk verlof

Voorstellen bij cao-artikelen persoonlijk verlof

- Aanpassingen in cao-tekst & formuleringen
 - Toevoegen dat er ook bijzonder verlof is bij overlijden stiefouder
 - Voor onbetaald verlof / sabbatical is geen specifieke reden nodig
 - Bij onbetaald verlof toevoegen dat je verlof tijdig aanvraagt (ten minste 3 maanden voor ingangsdatum)
 - -> voorstel om hier ten minste 6 maanden van te maken
 - Voorstel om bij Palliatief verlof niet-werkbare regels te verwijderen (de duur is niet te voorspellen; er is op voorhand geen einddatum aan te geven)
- Voorstellen voor maatwerk / 'nieuwe verlofvormen'
 - Toevoegen (nieuw) artikel over 'Andere persoonlijke situaties' bij persoonlijk verlof en zorg voor naasten
 - In pijler persoonlijk verlof artikel opnemen met voorbeelden rouwverwerking en leeftijd gerelateerde klachten zoals overgang, menstruatie
 - In pijler zorg voor naasten artikel opnemen met voorbeelden mantelzorg en palliatieve zorg
 - Bestaande artikelen over rouwverlof en over palliatief verlof blijven bestaan (en ondergebracht en betreffende pijler)

Voorstel vervolg op stand van zaken

Extern verlofsparen

- Op dit moment zeer beperkte mogelijkheden om te organiseren
- Stichtingsvariant is beëindigd
- Lopend initiatief via bank voor andere sector, lijkt kansrijker
- In 2^e helft 2026 meer duidelijkheid
 - -> Mogelijkheden blijven monitoren en dan oppakken
- Hoe omgaan met bestaand opgespaard saldo?
 - -> Verlengen uiterlijke stortingstermijn in externe verlofspaarregeling van 1 april 2026 naar nieuwe einddatum cao.

Akkoord met voorstellen FUWA

- Aanloopschalen worden doorgroeischalen (voor BBL-ers en interne doorgroei)
 - Handhaven jeugdschalen voor BBL-ers
- FUWA-procesmatig:
 - (verplichte) indelingscommissie instellen vóór 1 april 2026
 - Instellen permanente sectorcommissie (onderhoud systeem en advies)
- Kwaliteit raster referentiefuncties, verbeter slag o.b.v. prio's
 - Aanvullend materiaal: Leidinggevenden en administratief medewerker
 - Kwaliteitsslag bestaand materiaal

Akkoord met voorstel Veiligheidsintroductieprogramma

- Veel bedrijven hebben wel eigen veiligheidsintroductie-programma
- Inzetten op bewustwording
 - Herkennen
 - Hoe aanspreken
 - Doorbreken gewoontes

Voorstel

Aansluiten bij ‘branchebrede aanpak veiligheid’, met NVRD, VA, StAA

Akkoord met vervolg

Betere aansluiting met onderwijs

- Verbeteren bekendheid afvalbranche bij scholen, ROC's (betrekken arbeidsmarktdeskundigen)
- Uitvraag geweest
 - Welke stageplekken, afstudeeropdrachten, BBL-opleidingen worden aangeboden door GEO-bedrijven (in schooljaar 2024/2025).
 - Met welke onderwijsinstellingen zijn contacten & afspraken over stages en onderzoeksopdrachten
 - Hoe is de begeleiding geregeld; wordt gewerkt met daarvoor aangestelde mentoren / leermeesters?
 - Welke opleidingen kun je als medewerker allemaal doen bij GEO-bedrijf?
- Werkgroep moet nog voorstel voor vervolg formuleren n.a.v. uitvraag

Akkoord met vervolg loopbaanpaden

- Ontwikkelpaden onderhoudsfuncties AEC's opgesteld
 - Monteur E&I, PA monteur
- Ontwikkelpaden Services-bedrijven
 - Afval en recycling

Ontwikkelpad Afval en Recycling

Ontdek hoe jij kan starten in de Afval en Recycling sector!

Afval wordt steeds vaker ingezet als bron voor nieuwe energie of voor nieuwe grondstoffen. Hierom wordt er steeds vaker gesproken over grondstoffen in plaats van afval. Binnen de branche Grondstof, Energie en Omgeving (GEO) zijn er twee soorten bedrijven. De eerste groep zijn de servicebedrijven. Zij halen grondstoffen op en zorgen voor schone sites, pluin en parken. De tweede groep zijn de Afval Energie Centrales (AEC's). Zij zetten grondstoffen om in energie. Het ontwikkelpad Afval en recycling gaat over werken bij de bedrijven die grondstoffen inzamelen en de buurt schoon houden.

