



Het Kadaster
t.a.v. de directie, Martine Bastiaansen
Adres

Datum
3 april 2026

Onderwerp
Cao-wijzigingsvoorstellen 2026

Geachte mevrouw Bastiaansen, beste Martine,

Bijgaand zenden wij u de wijzigingsvoorstellen van aKtief, FNV Overheid en CNV overheid voor de nieuwe cao. Deze kwamen tot stand na een raadpleging van onze leden en zijn mede in overeenstemming met het arbeidsvoorwaardenbeleid van zowel FNV als CNV.

Wij behouden ons het recht voor in de loop van de onderhandelingen met andere of aanvullende wijzigingsvoorstellen of wijzigingen in onze delegatie te komen.

Onze leden leggen het zwaartepunt bij koopkrachtverbetering en het aanpakken van de werkdruk. In deze voorstellenbrief leest u wat zij daar precies onder verstaan. Wij rekenen op een constructief gesprek en een uitkomst die de waarde van deze cao voor alle partijen reflecteert.

Met vriendelijke groet,

David Schreuders
Bestuurder FNV Overheid

Albert van der Smissen
Bestuurder aKtief

Ina Kahil
Bestuurder CNV





WIJZIGINGSVOORSTELLEN BONDEN VOOR DE CAO KADASTER 2026

ALGEMEEN

1. Looptijd

Wij stellen een looptijd van 1 jaar voor. De looptijd wordt hiermee van 1 juli 2026 tot en met 30 juni 2027.

ZEKERHEID VAN LOON EN KOOPKRACHT

2. Repareren van opgelopen inflatieachterstand

De bonden stellen een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen met **6% per 1-7-2026**. Dat percentage is opgebouwd uit inflatiecorrectie, koopkrachtverbetering en de algemene loonontwikkelingen in de economie, zodat het Kadaster niet achterloopt op de markt, maar een toekomstbestendig salaris biedt.

De totale gevraagde loonruimte beslaat 6%. De verdeling dient te bestaan uit een combinatie tussen de drie hieronder genoemde elementen, waarvan de som van alle onderdelen 6% is en blijft.

Inflatiecorrectie – 3%

Door inflatie hebben medewerkers van het Kadaster 3% loonsverhoging nodig om het koopkrachtverlies te herstellen (gebaseerd op de afgeleide CPI oktober-oktober '25). Zonder een correctie (via een combinatie vast bedrag / percentage) die optelt tot 3% loonsverhoging leveren medewerkers opnieuw in.

Koopkrachtverbetering - €100 per maand

Een vast bedrag zorgt ervoor dat lagere schalen relatief meer profiteren, een wens die breed leeft bij de achterban van de bonden. Een vast bedrag van €100 per maand komt neer op ongeveer 2,5% bij een salaris van €4.000 bruto. Dit maakt de loonontwikkeling eerlijker en versterkt de koopkracht van medewerkers die dat het hardst nodig hebben.

Arbeidsmarktpakket – 1%

De arbeidsmarkt is krap en het Kadaster loopt achter op loonontwikkelingen in de markt. Een extra 1% is nodig om het Kadaster aantrekkelijk te houden, uitstroom te beperken en de werkdruk te verlagen. Dit is een investering in continuïteit en kwaliteit van dienstverlening.

De gevraagde 6% is daarmee volledig onderbouwd vanuit inflatiecorrectie, koopkrachtverbetering en arbeidsmarktdruk.

3. Automatisch compenseren van toekomstige inflatieachterstand

Daarnaast willen wij ter compensatie van toekomstige inflatieachterstanden een Automatische Prijscompensatie (APC) invoeren. Dat betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie zullen worden geïndexeerd.

Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). De aanpassing is gelijk





WIJZIGINGSVOORSTELLEN BONDEN VOOR DE CAO KADASTER 2026

aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet minder dan nul.

Gezien de ingangsdatum van deze cao per 1-7-2026, betekent dit dat de brutosalarissen als eerste per 1 januari 2027 structureel worden aangepast als gevolg van bovengenoemde automatische aanpassing.

4. Indexatie van alle vergoedingen

Om verlies aan koopkracht te voorkomen is het nodig om alle vergoedingen tegen het licht te houden en te indexeren.

5. Flexibele salariscomponent gebaseerd op winst

Het creëren van een salariscomponent die slechts 1 keer per jaar tot uitkering komt, waarbij in ieder geval een percentage inbegrepen is gerelateerd is aan de 'winst' van het jaar daarvoor. Daarbij kan nooit een negatief resultaat ontstaan.

AANPAKKEN WERKDRUK

6. Verkorting van de werkweek

Medewerkers spreken een duidelijke voorkeur uit voor een kortere werkweek als middel om werkdruk te verlagen, duurzame inzetbaarheid te vergroten en werk-privébalans te verbeteren. Dit is niet alleen een heel populair idee, de overgrote meerderheid van de medewerkers acht dit ook realistisch voor de eigen functie.

Voorstel:

Een afbouw van de werkweek van 36 via 34 naar 32 uur, met behoud van salaris. Dit sluit aan bij de behoefte aan modern werkgeverschap en helpt om uitstroom te beperken en nieuwe medewerkers aan te trekken.

7. Reistijd als werktijd voor buitendienstfuncties

Voor buitendienstfuncties, zoals landmeters en andere collega's die op wisselende locaties werken, is reistijd een integraal onderdeel van het werk. Deze reistijd is niet te vergelijken met regulier woon-werkverkeer en leidt in de huidige situatie tot langere werkdagen en hogere werkdruk. De bonden stellen daarom voor om reistijd naar werklocaties volledig als werktijd aan te merken.

Voorstel:

Reistijd naar werklocaties voor alle functies structureel aanmerken als werktijd.

DUURZAME INZETBAARHEID

8. Continuatie en verbetering van het generatiepact

Het generatiepact is een belangrijk instrument om medewerkers gezond en duurzaam inzetbaar te houden, uitstroom te beperken en ruimte te creëren voor nieuwe instroom. De huidige cao bevat een tijdelijke





WIJZIGINGSVOORSTELLEN BONDEN VOOR DE CAO KADASTER 2026

voortzetting van het generatiepact tot 1 januari 2027, maar medewerkers geven aan dat de regeling te beperkt toegankelijk is en dat de leeftijdsgrenzen te hoog liggen. De bonden stellen daarom voor om het generatiepact structureel te continueren en toegankelijker te maken, zodat medewerkers tijdig kunnen afschalen en langer gezond kunnen doorwerken.

Voorstellen:

- Structurele voortzetting van het generatiepact na 1 januari 2027
- Verlaging van de instapleeftijd
- Minder drempels in urenreductie
- Voorrang voor functies met hoge fysieke of mentale belasting

9. Duurzame samenleving:

Wij hebben als gehele samenleving een opdracht uit te voeren waar het gaat om duurzaamheid. We willen graag een stimulans in de cao opnemen om afspraken te maken over een mogelijke verdere verduurzaming in de leefsfeer van medewerkers, de zogenaamde groene arbeidsvoorwaarden.

DIVERSITEIT EN INCLUSIE

10. Menstruatie- en overgangsklachten bespreekbaar maken

Voor een groeiende groep medewerkers spelen menstruatie- en overgangsklachten een rol in hun welzijn en dagelijkse belastbaarheid. Deze onderwerpen zijn nog te vaak onbespreekbaar. De bonden stellen daarom voor om binnen het Kadaster duidelijke afspraken te maken over het bespreekbaar maken van deze klachten en het bieden van passende ondersteuning.

Voorstellen:

- Medewerkers krijgen de ruimte om menstruatie- en overgangsklachten bespreekbaar te maken met hun leidinggevende, zonder taboe of drempels.
- In overleg kunnen tijdelijke aanpassingen worden gedaan, zoals (extra) thuiswerken, aangepaste werktijden of lichter werk.
- Leidinggevendenden worden ondersteund om deze gesprekken zorgvuldig en respectvol te voeren, zodat medewerkers zich veilig voelen om hun situatie te delen. Denk hierbij ook aan het aanbieden van preventieve spreekuren bij een bedrijfsarts en indien nodig maatschappelijk werk.

11. Ruilen van feestdagen

Door medewerkers de mogelijkheid te bieden om vrij te nemen op feestdagen die voor hen belangrijk zijn toon je als werkgever aan dat je de diversiteit binnen je organisatie waardeert. Met deze keuze kun je een krachtig signaal afgeven dat alle culturen en geloofsovertuigingen gerespecteerd worden.

Voorstel: Wij stellen voor dat werknemers twee feestdagen naar eigen voorkeur mogen ruilen om op een ander moment in te zetten als een feestdag.





WIJZIGINGSVOORSTELLEN BONDEN VOOR DE CAO KADASTER 2026

12. Rouw op de werkvloer (rouwverlof)

Rouwen kent geen tijd en laat zich niet vastleggen op vooraf bepaalde dagen en vergt veel tijd en energie. Medewerkers willen dat het rouwverlof flexibel inzetbaar is.

Voorstel: Het realiseren van flexibel opneembaar rouwverlof van twee weken in de cao.

13. Eerder uittreden (RVU):

Het uitvoeren van een onafhankelijk onderzoek naar 'zware beroepen' om de RVU-vrijstelling gericht in te kunnen zetten. Een aanzienlijke groep medewerkers geeft aan hier direct gebruik van te willen maken.

14. Vrijwilligerswerk

De bonden willen afspraken maken over de mogelijkheid om vrijwilligerswerk te verrichten tijdens werktijd.

REISKOSTEN

15. Eerlijke vergoeding voor woon-werkverkeer

De huidige vergoeding van €0,19 per kilometer voor reizen met de auto blijft achter bij de werkelijke kosten. Medewerkers geven aan dat dit onvoldoende is en dat de vergoeding omhoog moet, zeker gezien de stijgende brandstofprijzen. De huidige vergoeding van €0,19 per kilometer voor reizen met de auto blijft achter bij de werkelijke kosten. Medewerkers geven aan dat dit onvoldoende is en dat de vergoeding omhoog moet, zeker gezien de stijgende brandstofprijzen. Daarnaast is de maximale reiskostenvergoeding te laag en mensen die verplicht naar kantoor moeten verdienen hun vergoeding ook boven het maximum.

Voorstel

- De kilometervergoeding moet minimaal naar het niveau van het fiscale maximum (nu €0,23 per km), met ruimte om verder te stijgen richting werkelijke kosten.
- De maximale reiskostenvergoeding van 240 euro moet naar 300 euro per maand.
- Degenen die verplicht minimaal 2 dagen in de week naar kantoor reizen krijgen hun woon-werkvergoeding voor die twee dagen volledig betaald ook boven het maximum.

INDIVIDUEEL KEUZEbudget (IKB) EN VERLOF

16. Meer bestedingsdoelen in het IKB

Het IKB moet beter aansluiten op de praktijk en op de behoeften van medewerkers. Zij geven aan dat de huidige bestedingsmogelijkheden te beperkt zijn en onvoldoende ruimte bieden voor persoonlijke keuzes. De bonden stellen daarom voor om het IKB te moderniseren, te verbreden en eerlijker toe te passen, zodat het een instrument wordt dat medewerkers daadwerkelijk ondersteunt in hun financiële en persoonlijke situatie.

Voorstellen:

- Uitbreiden van sport- en vitaliteitsmogelijkheden, waaronder:
 - Andere typen sportabonnementen
 - Contributies voor sportclubs (zoals bijvoorbeeld voetbal, hockey, volleybal)





WIJZIGINGSVOORSTELLEN BONDEN VOOR DE CAO KADASTER 2026

- rittenkaarten of losse sportactiviteiten (zoals bijvoorbeeld klimmen, yoga, padel)
- Verduurzaming van de woning stimuleren via het IKB
- Het mogelijk maken om fiscaal voordelig studieschuld af te lossen voor iedere werknemer met een studieschuld, niet alleen voor de pechgeneratie. Daarnaast de bestaande bijdrage verhogen.

17. Verbetering verlof in het IKB

Medewerkers geven duidelijk aan dat de huidige constructie — waarbij bovenwettelijke verlofuren uit het IKB moeten worden gekocht — onwenselijk is en leidt tot hogere werkdruk, minder rust en een verslechtering van de balans tussen werk en privé. Deze constructie past niet bij de bedoeling van het IKB en zorgt ervoor dat medewerkers feitelijk moeten “betalen” voor verlof dat in andere cao’s standaard onderdeel is van de arbeidsvoorwaarden. De bonden stellen daarom voor om deze situatie te herstellen en bovenwettelijke verlofuren weer als regulier cao-recht vast te leggen.

Voorstellen:

- De 105 bovenwettelijke verlofuren terug in de cao, zodat medewerkers niet langer hun IKB hoeven in te zetten om voldoende verlof te hebben. Medewerkers moeten wel de mogelijkheid houden om deze te verkopen.
- Compensatieverlof moet direct opneembaar zijn, zodat medewerkers piekbelasting kunnen opvangen zonder eerst extra uren te moeten draaien.
- Heldere en eenduidige afspraken over verlofopbouw en verlofgebruik, zodat medewerkers niet afhankelijk zijn van interpretatieverschillen tussen afdelingen of leidinggevenden.

18. Verbetering ouderschapsverlof

De bonden willen kijken naar de regeling voor ouderschapsverlof. De eerste 9 weken 100% betaald door het Kadaster moeten in het eerste levensjaar op worden gemaakt. Dat geeft een enorme druk qua opnemen van verlof, terwijl mensen graag de keuze zouden hebben om een deel van dit verlof door te schuiven naar een latere periode. Het Kadaster staat geen compensatie-uren toe bij (aanvullend-) geboorteverlof, maar wél bij adoptieverlof. Het onderscheid is niet op te maken uit de cao. In de bijlage cao lijken dezelfde voorwaarden te gelden voor beide verlofsoorten. En in de praktijk lijkt ons dat biologisch ouder worden niet minder ingrijpend is dan adoptieouder worden.

PERSOONLIJK ONTWIKKELBUDGET (POB)

19. Verbetering Persoonlijk Ontwikkelbudget (POB)

Medewerkers ervaren het POB als te beperkt, te bureaucratisch en te verschillend per afdeling. Medewerkers willen meer ruimte voor brede ontwikkeling, coaching en vaardigheden die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid. De bonden stellen daarom voor om het POB te verbreden en eenduidig toe te passen.

Voorstellen:

- POB breder inzetbaar maken voor:
 - coaching en persoonlijke effectiviteit
 - mentale gezondheid





WIJZIGINGSVOORSTELLEN BONDEN VOOR DE CAO KADASTER 2026

- taalcursussen
- Kadasterbrede, eenduidige toepassing van regels.
- Regie nadrukkelijk bij de medewerker leggen.

ONTWIKKELING

Het Kadaster is een kennisorganisatie; investeren in mensen is investeren in de toekomst.

20. Loopbaancheck

Elke medewerker krijgt eens per drie jaar recht op een onafhankelijke loopbaancheck bij De VAKbeweging/James ter waarde van **€ 975**.

21. Leerambassadeurs

Introductie van leerambassadeurs om de leercultuur op de werkvloer laagdrempelig te versterken.

22. Stagevergoeding

Een gegarandeerde stagevergoeding van minimaal **€ 500 bruto** per maand voor alle stagiairs, ongeacht het opleidingsniveau.

MEER VASTE BANEN EN MINDER FLEXWERK

23. Terugdringen flexwerk

Medewerkers geven aan dat structureel werk ook wordt uitgevoerd door flexkrachten. Meer dan één op de vier medewerkers ziet dat hun eigen taken door uitzendkrachten of ZZP'ers worden gedaan. Dit leidt tot minder continuïteit, verlies van vakmanschap en hogere werkdruk voor vaste collega's. Daarnaast geven medewerkers aan dat minder flex zou leiden tot meer vaste collega's en stabielere teams. Tegelijkertijd knelt het op productieafdelingen en geven medewerkers aan dat hun werkzaamheden niet kunnen worden opgevangen. De bonden stellen voor om structureel werk weer door vaste medewerkers te laten uitvoeren en het gebruik van flex te beperken tot tijdelijke pieken of specialistische expertise.

Voorstellen:

- Structureel werk wordt uitgevoerd door vaste medewerkers, niet door langdurig ingezette flexkrachten.
- Inhuur alleen voor tijdelijke pieken of specialistische expertise, niet voor reguliere capaciteit.
- Actief omzetten van langdurige inhuur naar vaste contracten, zodat teams stabiel worden en werkdruk afneemt.
- Gelijke behandeling en duidelijke informatie voor flexkrachten, zodat zij niet worden achtergesteld en teams beter kunnen functioneren.
- Heldere afspraken over maximale inzet van flex, zodat de organisatie niet structureel onderbezet raakt en vaste medewerkers niet worden overvraagd.
- Aandacht voor situaties die knellen op productieafdelingen waardoor medewerkers in de problemen komen met bijvoorbeeld het opnemen van verlof.





WIJZIGINGSVOORSTELLEN BONDEN VOOR DE CAO KADASTER 2026

- Een interne vacaturebank om interne doorstroming te stimuleren. Daarmee worden vacatures pas in een later stadium extern uitgezet en is ook de kans dat een gat in de bezetting wordt ingevuld door een flexibele, externe kracht kleiner.

HYBRIDE WERKEN

24. Indexatie thuiswerkvergoeding en betere voorzieningen

Hybride werken is inmiddels een structureel onderdeel van het werk bij het Kadaster. Medewerkers geven aan dat de huidige thuiswerkvergoeding en de regeling voor thuiswerkvoorzieningen onvoldoende aansluiten bij de werkelijke kosten en bij de eisen van een ergonomische en duurzame thuiswerkplek. De bonden stellen daarom voor om de thuiswerkregeling te moderniseren en te verbreden, zodat medewerkers veilig, gezond en kostendekkend kunnen thuiswerken.

Voorstellen:

- Verhogen van de thuiswerkvergoeding naar een kostendekkend niveau, passend bij de actuele kosten van energie, internet en faciliteiten.
- Actualiseren van de thuiswerkvoorzieningenregeling, inclusief hogere vergoedingen voor ergonomische middelen en kortere afschrijvingstermijnen voor bureaustoelen.
- Mogelijkheid om aanvullende middelen te declareren wanneer dit nodig is voor gezond thuiswerken.
- Eenduidige toepassing van de thuiswerkregeling binnen het hele Kadaster, zodat medewerkers niet afhankelijk zijn van interpretatieverschillen tussen afdelingen.

LANDMETERS

25. Verbetering positie landmeters

Landmeters vervullen een kernrol binnen het Kadaster en hebben te maken met structurele knelpunten die gericht moeten worden opgelost. Dit betreft een specialistische functie die extra aandacht verdient. Medewerkers geven aan dat de werkdruk, fysieke belasting en buitendienstvoorwaarden onvoldoende aansluiten bij de praktijk. De bonden stellen daarom voor om de arbeidsvoorwaarden voor landmeters te versterken, zodat het beroep aantrekkelijk blijft en vol te houden is.

Voorstellen:

- Reistijd naar meetlocaties volledig aanmerken als werktijd (ook genoemd onder *Reiskosten*)
- Herzien en indexerend van buitendienstvergoedingen, waaronder:
 - lunchvergoeding (nu €170 per maand, wat neerkomt op ca. €17 per buitendienstlunch en onvoldoende is voor een gezonde maaltijd)
 - dagvergoeding voor VIA's en andere collega's die meelopen
 - herinvoering van de oplaadvergoeding voor apparatuur (batterijen/accu's), omdat opladen in de bus in de praktijk niet werkbaar is.
- Extra aandacht voor duurzame inzetbaarheid: periodieke fysieke keuringen





WIJZIGINGSVOORSTELLEN BONDEN VOOR DE CAO KADASTER 2026

VAKBONDSVOORZIENINGEN EN CAO-SAMENWERKING

26. Uitbreiden vakbondsvoorzieningen

Sterke vakbondsvoorzieningen zijn essentieel voor een gezonde arbeidsrelatie en goede informatievoorziening binnen het Kadaster. De bonden stellen daarom voor om de positie van vakorganisaties te versterken door duidelijke afspraken te maken over zichtbaarheid en toegankelijkheid.

Voorstellen:

- Structurele toegang tot alle vestigingen, inclusief buitendienstlocaties en opleidingsgroepen.
- Mogelijkheid om presentaties te geven tijdens introductiedagen, traineeships en opleidingsprogramma's, zodat nieuwe medewerkers goed geïnformeerd starten.
- Gebruik van interne communicatiekanalen zoals intranet, nieuwsbrieven en digitale prikborden voor vakbondsinformatie.
- Vermelding van vakbonden in onboarding-materiaal, inclusief verwijzing naar lidmaatschap en cao-informatie.
- Jaarlijks overlegmoment tussen HR en vakbonden over naleving van cao-afspraken, zodat signalen uit de praktijk tijdig worden opgepakt en opgelost.
- Oppakken van het thema duurzame inzetbaarheid in een separate werkgroep die continu onderwerpen uitwerkt en klaar legt voor de volgende cao.

Wij behouden ons het recht voor om voorstellen te wijzigen, in te trekken of met aanvullende voorstellen te komen tijdens de cao onderhandelingen.

