

Analyse cao-enquête Provinciale Sector 2026

De cao-enquête voor de provinciale sector van 2026 laat een helder en breed gedragen beeld zien van wat medewerkers vandaag belangrijk vinden en waar de sector volgens hen naartoe moet bewegen. De uitkomsten – gebaseerd op bijna 4.000 reacties – schetsen een sector waarin werkzekerheid stevig verankerd is, maar waar de druk op medewerkers aanzienlijk is en de zorgen over koopkracht en werkdruk de agenda domineren.

Vast en flex

Een eerste opvallende uitkomst is dat de overgrote meerderheid van de medewerkers een vast contract heeft. Dat bevestigt de stabiele basis van de sector. Tegelijkertijd leeft bij veel medewerkers het gevoel dat flexibele krachten steeds vaker structurele taken uitvoeren. Die perceptie, gecombineerd met een relatief hoog percentage medewerkers dat geen duidelijk beeld heeft van het inhuurbeleid, wijst op een behoefte aan meer transparantie en duidelijke afspraken over wanneer flexibele inzet wél en niet passend is.

Koopkracht

Koopkracht is hét thema van deze enquête. Ruim zeven op de tien medewerkers ervaren dat hun loon achterblijft bij de gestegen kosten van levensonderhoud. Hoewel het merendeel aangeeft redelijk rond te kunnen komen, ligt de nadruk voor velen op behoud van koopkracht. Daarbij valt op dat een combinatie van procentuele loonsverhoging én een vaste bedragstoeslag de voorkeur geniet. Deze mix biedt volgens medewerkers een evenwichtigere verdeling van loonstijgingen tussen lagere, midden- en hogere schalen. Toelagen en vergoedingen worden over het algemeen positief beoordeeld, maar niet onverdeeld; de vergelijking met andere overheidssectoren levert vooral veel neutraliteit op, wat kan wijzen op beperkte transparantie of weinig zicht op externe beloningsverhoudingen.

Werk-privébalans Op het vlak van werk-privébalans is het beeld redelijk positief: ruim twee derde is tevreden. Toch laat de enquête zien dat een kortere werkweek zonder loonverlies een aantrekkelijk idee is voor bijna de helft van de medewerkers, vooral onder jongere generaties. Tegelijkertijd kiest een substantiële groep liever voor klassieke instrumenten zoals loonstijging of extra verlof, en bijna één op negen ziet een kortere werkweek als problematisch vanwege bestaande werkdruk.

Werkdruk

Die werkdruk komt in de enquête naar voren als een van de meest urgente en breed gevoelde problemen in de sector. Maar liefst 84% van de medewerkers geeft aan werkdruk te ervaren, waarvan een kwart zelfs in hoge mate. De oorzaken zijn opvallend consistent: te veel werk, vertrek van ervaren collega's, onderbezetting en inefficiënte

organisatie van werkprocessen worden als belangrijkste drivers genoemd. Roosterproblemen spelen een veel kleinere rol. Het verlies van ingewerkte collega's blijkt een cruciale factor, wat het belang onderstreept van goed personeelsbehoud en zorgvuldige inwerktrajecten.

Als het gaat om mogelijke oplossingen, noemen medewerkers vooral het versterken van de vaste formatie als de meest effectieve maatregel. Ook meer waardering, aandacht voor vitaliteit en betere afspraken over vervanging scoren hoog. Flexibele inhuur wordt juist laag gewaardeerd: slechts een kleine groep ziet dit als een effectieve aanpak. De kortere werkweek verdeelt de meningen: een kwart vindt het een sterk instrument, maar een aanzienlijk deel twijfelt of vindt het juist niet effectief.

Veilig en gezond werken

Veiligheid en gezondheid op de werkvloer worden overwegend positief ervaren, al maakt één op de vijf medewerkers wel eens sociale onveiligheid of agressie mee. Dat vraagt blijvende aandacht. Wat betreft professionele tegenspraak voelt het grootste deel zich vrij om in gesprek te gaan, maar een substantiële minderheid ervaart die ruimte niet, wat wijst op het belang van sterk en coachend leiderschap en heldere procedures.

Verlof

Ook verlof komt duidelijk naar voren als thema. Bijna de helft van alle medewerkers ervaart dat zij onvoldoende vakantiedagen heeft, en mantelzorg is een thema dat breed leeft. Ruim twee derde van de respondenten vindt dat hiervoor duidelijke afspraken in de cao moeten worden gemaakt. In de open antwoorden komen vooral flexibiliteit, waardering en structurele regelingen naar voren als belangrijke voorwaarden voor mantelzorgvriendelijk beleid.

De top drie

Wanneer medewerkers drie prioriteiten voor de nieuwe cao mochten kiezen, kwam één thema met afstand bovenaan te staan: loonsverhoging. Ook een hoger IKB-budget, werkdrukvermindering en levensfasegericht beleid – waaronder regelingen voor zowel jongere als oudere medewerkers – worden veel genoemd. Daarbij vallen duidelijke leeftijdsverschillen op: jongere medewerkers hechten waarde aan flexibiliteit en extra IKB-mogelijkheden, terwijl oudere groepen hun prioriteiten leggen bij seniorenregelingen, werkdrukverlaging en mantelzorg.

Samenvattend

Alles bij elkaar bevestigt de enquête dat medewerkers behoefte hebben aan een stevige inzet op koopkrachtbehoud, vermindering van werkdruk en een cao die recht doet aan de verschillende levensfasen in de loopbaan. Daarbij hoort niet alleen investeren in vaste capaciteit en een gezonde werkorganisatie, maar ook in waardering, vitaliteit, veiligheid en duidelijke afspraken over verlof en mantelzorg. De hoge betrokkenheid en

breed gedeelde prioriteiten vormen een duidelijke richting voor de komende cao-onderhandelingen – een richting die volgens de medewerkers essentieel is om de provinciale sector aantrekkelijk, gezond en toekomstbestendig te houden.