INZETKRANT
CAO GEMEENTEN/SGO 2027

November 2026

CONCURRERENDE CAO CRUCIAAL, OOK NA 2027!

Bijna 30.000 gemeentelijke medewerkers geven het aan (bron: enquête cao Gemeenten/SGO 2026): om de cruciale publieke voorzieningen, waar zij voor staan opgesteld, op peil te houden is een concurrerende cao cruciaal. Met een concurrerende cao op loon, een balansregeling voor werk en privé, sociale veiligheid en afname van werkdruk door meer vaste contracten, wordt werken voor gemeentelijke organisaties (weer) aantrekkelijk. Alleen dan staan gemeenten en SGO's klaar voor de toekomst van Nederland. Ook na 2027!

Inzet FNV Overheid: looptijd

- Looptijd van 12 maanden

Wat willen de gemeentelijke medewerkers

De basis van de inzet van FNV Overheid voor de gemeentelijke arbeidsvoorwaarden van de cao 2027 zijn de resultaten van de enquête van FNV Overheid en CNV, gehouden in september 2026. Bijna 30.000 respondenten hebben hun visie gegeven op de toekomst van hun werk en gemeentelijke organisatie. De werkvloerbezoeken van de buitendiensten en de adviezen van de Landelijke Advies Commissie Gemeenten/SGO van FNV Overheid zijn hier aanvullend op. Zo is de representativiteit geborgd binnen de hierna volgende inzet van FNV Overheid.

Functie

- 39% heeft een uitvoerende functie (30% binnendienst en 9% buitendienst)
- 11% een secretariële of administratieve functie
- 28% een staf- of beleidsfunctie
- 16% overig

Arbeidsmarkt en werkzekerheid

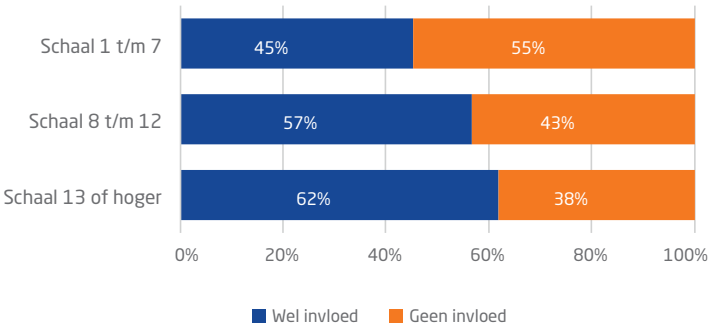
94% van de respondenten ziet over het algemeen de gemeentelijke werkgever als een aantrekkelijke werkgever. Dat is mooi, maar niet voldoende. 41% geeft aan dat de beperkte doorgroeimogelijkheden aanleiding zijn om de gemeentelijke sector te verlaten. Onder jongeren geldt dit zelfs voor 48%. De krapte op de arbeidsmarkt heeft bij 56% van de respondenten invloed op het werk. Absolute aanleiding is de hoge werkdruk (79%) gevolgd door de inzet van flexkrachten (33%).



De invloed van AI op het werk in de gemeentelijke sector, roept onzekerheid op. Ook in relatie tot de arbeidsmarkt en werkzekerheid: 94% van de respondenten vallend in de schalen 8 t/m 12 en 96% vanaf schaal 13, verwachten impact in hun werk door de toepassing van nieuwe technologieën als AI. Issues die hierbij een rol spelen liggen voornamelijk op het effect op de werkgelegenheid.

De arbeidsmarkt is krap en wordt steeds krapper, terwijl de lonen van de publieke sector achterlopen op die van de markt en de uitdagingen alleen maar groter worden (energietransitie, woonopgave, zorg voor kwetsbare burgers).
De arbeidsmarkt zal zeker tot 2040 krap blijven. Gemeenten hebben al moeite om vacatures te vullen en personeel te behouden (vacaturemonitor 2025). Conclusie: de cao Gemeenten/SGO moet nog meer concurrerend worden. Goede concurrerende arbeidsvoorwaarden blijven noodzakelijk, anders leiden gemeenten specialisten op voor de markt.

Heeft de krapte op de arbeidsmarkt invloed op jouw werk?



Gemeenten blijven voor grote uitdagingen staan bij het aantrekken van personeel (Vacaturemonitor 2025, A&O Fonds gemeenten).

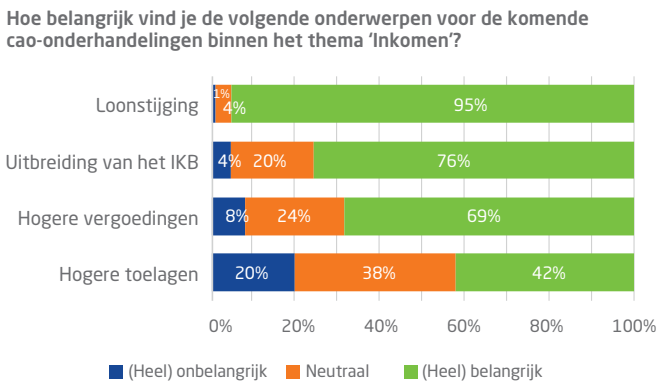


INZETKRANT
CAO GEMEENTEN/SGO 2027

November 2026

INKOMEN

Inkomen staat ook in deze enquête weer op nummer 1 als hoogste prioriteit:



90% van alle respondenten vindt dat de loonstijgingen in de huidige cao-looptijd de kosten voor het levensonderhoud niet hebben gecompenseerd. De medewerkers in de lagere schalen geven aan minder goed rond te kunnen komen omdat zij een percentueel groter deel van hun inkomen kwijt zijn aan levensonderhoud. 41% van de respondenten in de lagere schalen geeft aan ontevreden te zijn over de hoogte van de toelagen.

Financiële mogelijkheden om bij te dragen aan duurzaamheid via het IKB, is een nadrukkelijke wens van 35% van alle respondenten. In de schalen 1 t/m 7 loopt deze wens op tot 41%. Verder geeft 80% van alle respondenten aan vergoeding en tijd voor de eigen ontwikkeling belangrijk te vinden.

Inzet FNV Overheid: inkomen

- Verhoging loon:
  - Eerst € 80,00 nominaal;
  - Daarna 5,5%;
  - Automatische prijscompensatie.
- Verhoging woon-werkverkeer:
  - Verhoging van de kilometervergoeding naar het maximale fiscale toegestane bedrag per kilometer woon-werkverkeer en volledige vergoeding van openbaar vervoer ;
- Verhoging IKB:
  - Verduurzaming woning toevoegen als extra IKB-doel binnen de cao;
- Verhoging toelagen:
  - Verhoging van alle toelagen met 5%;
- Opname van persoonlijk ontwikkelbudget (POB):
  - POB van € 6.000,00 per vijf jaar; in te zetten m.b.v. een plan voor de persoonlijke ontwikkeling (dit budget is dus NIET bestemd voor benodigde opleiding en vakkennis binnen de huidige of toekomstige functies).

WERKZEKERHEID

Enquête: nog altijd is er een grote meerderheid van tijdelijke medewerkers en flexkrachten met een grote wens voor een vast contract.

In de cao 2024-2025 hebben cao-partijen afgesproken om de ontwikkeling van de flexibele schil van de gemeenten en SGO's te monitoren. De flexibele schil is gedaald van 18% naar 17%. Dat is een goed begin, maar nog steeds veel te hoog. Daarenboven zijn de verschillen tussen gemeenten erg groot en afhankelijk van de omvang van de gemeente. Zo blijkt bij kleinere gemeenten de flex-schil nog steeds groeiende te zijn. De flex-fuik is daar veelal gemeengoed. De afspraak is om in overleg te gaan over het mogelijk hanteren van een sectorale norm.

Inzet FNV Overheid: arbeidsmarkt en werkzekerheid

- Structureel werk alleen via arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- Inhuur uitsluitend voor piek en ziek;
  - Opname van de Roemernorm (percentage flexibele schil binnen de marge van piek en ziek) van 10%, voor alle gemeentelijke organisaties;
  - Met de medezeggenschap worden afspraken gemaakt (A&O fonds) voor een traject waar (specialistisch) personeel wordt geworven en intern opgeleid.
- Een medewerker die ontslag neemt of krijgt mag binnen een periode van vijf jaar niet als ZZP-er of via een andere flex-constructie worden ingehuurd.
- Door inzet van AI en andere nieuwe technologiën, komen cao-partijen gedurende de looptijd van deze cao tot afspraken over de gevolgen hiervan op het werk en de werkgelegenheid.



INZETKRANT
CAO GEMEENTEN/SGO 2027

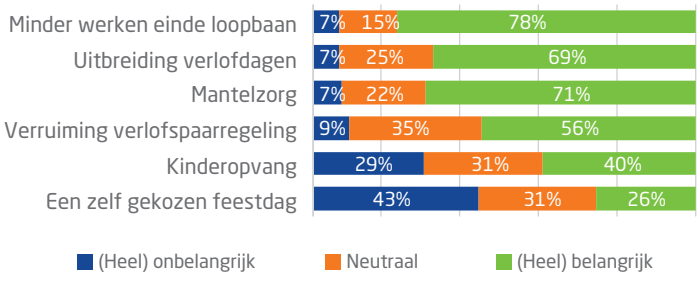
November 2026

VERLOF, WERK-PRIVÉBALANS

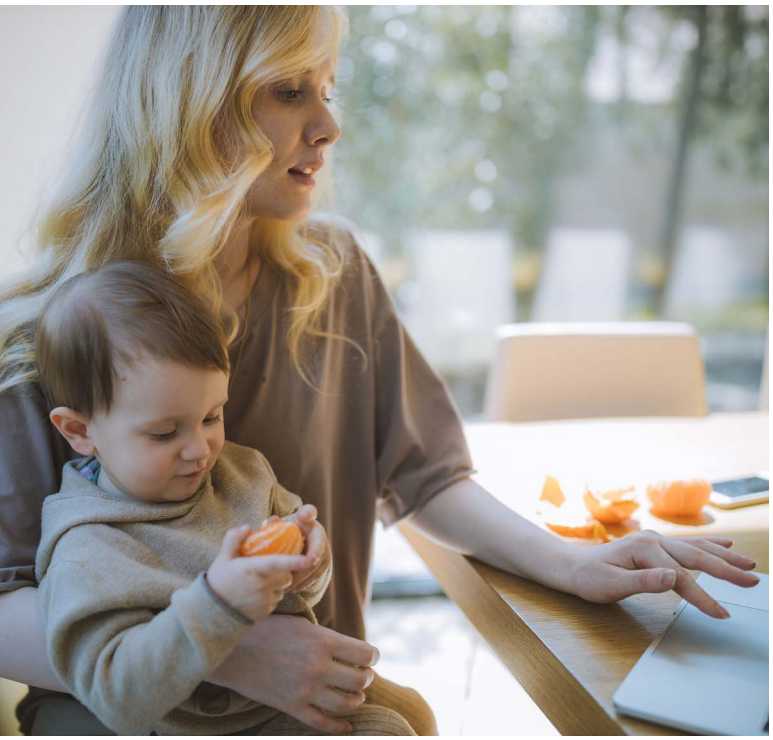
De belangrijkste onderwerpen voor verlof en werk-privébalans zijn uitbreiden van verlofdagen ter verbetering van werk-privébalans (69%) en voor mantelzorg (71%). Met name vrouwen hebben behoefte aan meer verlof vanwege de diverse zorgtaken.



Hoe belangrijk vind je de volgende onderwerpen voor de komende cao-onderhandelingen binnen het thema 'Verlof en werk- privébalans'?



De zogenaamde participatiemaatschappij gaat een steeds groter beroep doen op burgers. Dit beeld wordt bevestigd door de respondenten: 89% heeft meer faciliteiten en regelingen nodig. Om verdere uitval te voorkomen (verzuimcijfers Personeelsmonitor) zijn ruimere en nieuwe verlofregelingen noodzakelijk om de negatieve spiraal te doorbreken. Mede omdat uitval niet op zichzelf staat, maar direct doorwerkt in de werkdruk van de collega's.



Inzet FNV Overheid: verlof, werk-privébalans

- Flexibel op te nemen verlof in de pieken van het leven zoals ruimte voor kinderopvang of mantelzorg. De regeling ziet er als volgt uit:

  De werknemer jonger dan 60 jaar heeft het recht deel te nemen aan deze regeling wanneer: a. een passende oplossing nodig is in de persoonlijke situatie en b. hieraan een plan ten grondslag ligt. Voor deze werknemers geldt dat de regeling maximaal 3 jaar duurt binnen een tijdsperiode van 10 jaren en dat de regeling 90% werken, 90% salaris en 100% 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 taken-pakket 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.

- Invoering van de mantelzorgregeling uit het SER-advies: regeling voor maatwerk en flexibiliteit (ook in roosterdiensten) en het verplicht aanbieden van gemeentelijke ondersteuning door de werkgever. Totdat de overheid een afspraak heeft over 8 weken betaald mantelzorgverlof, neemt de werkgever deze verplichting over.
- Verruiming van (rouw)verlof door niet te beperken tot familiebanden.
- Recht op verlof bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van een kind.
- Recht op een dagdeel vrij met verjaardag, indien deze valt op een weekdag.

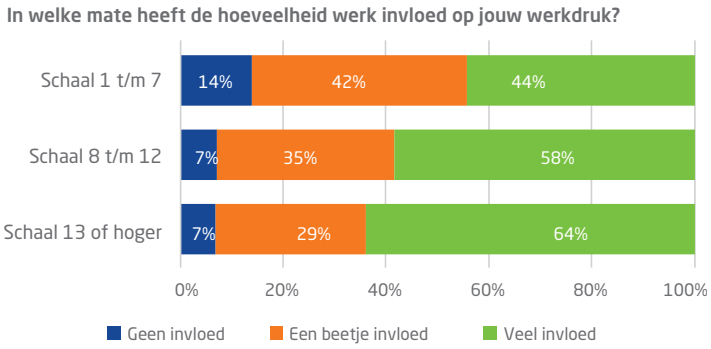
INZETKRANT
CAO GEMEENTEN/SGO 2027

November 2026

VEILIG WERKEN



Enquête: de meerderheid van de medewerkers voelt zich over het algemeen veilig op de werkvloer. De lagere schalen voelen zich minder veilig. Ondanks dat geeft 40% van de respondenten aan soms of regelmatig te maken te hebben met sociale onveiligheid, zowel binnen de organisatie als in contact met burgers. Bijna de helft van de ondervraagden ervaart politiek bestuurlijke druk (49%). 53% geeft aan dat de organisatie cultuur van cruciaal belang is voor tegenspraak.



Inzet FNV Overheid: veilig werken

Voor iedere gemeentelijk organisatie geldt:
- voert een cultuuronderzoek uit en leiderschapstrainingen worden verplicht vanaf het niveau van teamleider tot en met de gemeentesecretaris;
- heeft een transparant wervings- en selectiebeleid die ook wordt uitgevoerd;
- stelt een specifieke arbocatalogus op over gevaarlijke stoffen en werken in de hitte;
- monitoring van het bovenstaande vindt jaarlijks plaats door rapportering aan de OR;
- de nazorg bij incidenten is georganiseerd.

Invoering van een onafhankelijke paritaire commissie Integriteit en Rode Knop voor de gemeentelijke sector:
- Voor urgente situaties is er een calamiteitenprocedure (De Rode Knop); dit betreft integriteitskwesties direct gerelateerd aan het werk zoals een acute maatschappelijke misstand, ernstige druk of ernstig ongepaste bejegening en grensoverschrijdend gedrag (zie cao Rijk).
- Uitbreiden van de geschillencommissie naar niveau pre-WNRA, vast te stellen in het Lokaal Overleg (toevoegen aan hfst 12).
- Boa's:
  - o De werkgever regelt achtervang voor de boa's bij incidenten.
  - o Nazorg organiseren na incidenten met extra aandacht voor PTSS.
- Meer ondersteuning bij overgang en menstruatieklachten door tijdelijke aanpassingen van werktijden, werkzaamheden en toegankelijkheid van voorzieningen binnen roosterdiensten (buiten werken).

WERKDRUK

Enquête: de ervaren werkdruk is gedurende de huidige cao-periode licht toegenomen, vooral bij de hogere schalen. Het is een veelkoppig monster zoals de hoeveelheid aan werk, de slechte organisatie van het werk, uitval en ziekte van collega's en de onbalans tussen werk en privé.

Uit verschillende onderzoeken komt ook naar voren dat flex-collega's vaker ziek zijn (enquête cao Gemeenten/SGO 2025 en eindrapport Duurzame Inzetbaarheid gemeentemedewerkers 2022 van het A&O fonds Gemeenten) dan vaste medewerkers. De vaste medewerkers willen vaste collega's om het inwerken van nieuwe flex-collega's de werkdruk nog verder verhoogd en de continuïteit en de kennis van het werk onder druk komen te staan.

Alle bovenstaande onderwerpen op orde zijn bepalend voor de vermindering van de werkdruk en het verzuim: de aanpak van de flexibele schil, een sociaal veilige werkomgeving, voldoende collega's (concurrerende arbeidsvoorwaarden), gezonde werk-privébalans en flexibele arbeidsvoorwaarden bij ingrijpende privégebeurtenissen.

ZWAAR WERK (RVU)

In de cao 2025 – 2026 is een regeling vervroegd uittreden afgesproken met een referentielijst van zware beroepen die nog verder wordt aangevuld. Aan de RVU zijn voorwaarden verbonden die werknemers uitsluiten en zorgen voor een sterfhuisconstructie.

Inzet FNV Overheid: zwaar werk (RVU)

- De duur van de RVU is maximaal drie jaar voorafgaand aan AOW-gerechtigde leeftijd;
- De beperkende voorwaarden van 20 jaar diensttijd (ABP) komen te vervallen; deze voorwaarde werkt discriminerend naar vrouwen en sluit werknemers uit die in andere sectoren zwaar werk hebben verricht;
- Medewerkers met een chronische ziekte kunnen ook gebruik maken van de regeling;
- Uitzondering op de voorwaarde 10 jaar in gemeentelijke dienst voor de medewerkers (inclusief schaal A) die vanwege overgang van onderneming bij een gemeente zijn gaan werken en de 10 jaar gemeentelijke sector niet halen, bijvoorbeeld de zwembaden.

INZETKRANT
CAO GEMEENTEN/SGO 2027

November 2026

TEGENMACHT: EEN CONCURRERENDE GOEDE CAO KOMT NIET VANZELF!

Waarom vindt een groot deel van de medewerkers de gemeenten een aantrekkelijke werkgever en stijgt dit licht? Dit percentage zou een stuk lager liggen als de inzet van de werkgevers leidend zou zijn geweest. FNV Overheid biedt een belangrijke tegenwicht. Niet alleen voor de verbeteringen rond de arbeidsvoorwaarden van medewerkers, maar ook voor de concurrentiepositie van de gemeente als werkgever op de alsmaar krapper wordende arbeidsmarkt. Onze betalende leden maken dit voor iedereen mogelijk.

Inzet FNV Overheid: tegenmacht, ook internationaal

- De gemeentelijke ambtenaar die op 1 april 2027 lid is van een vakbond bij deze cao krijgt de volledige vakbondscontributie, gedurende de overeen te komen looptijd van de cao, netto vergoed door de werkgever.
- Kennismaking met de vakbond:
  - Bonden maken deel uit van het onboarden van nieuwe medewerkers bij iedere gemeentelijke organisatie en worden uitgenodigd bij de introductiedagen van nieuwe medewerkers waar zij informatie geven over het model van sociale partners, de cao-tafel en de lokale tafels waar hun arbeidsvoorwaarden worden besproken en overeengekomen;
- Leden van de vakbond krijgen vrij op 1 mei – Dag van de Arbeid;
- Het vakbondsverlof (hoofdstuk 12) wordt uitgebreid voor de inzet van de FNV Pensioenwegwijzers;
- In de cao wordt een mogelijkheid opgenomen om werknemers betaald verlof te geven voor deelname aan vakbonds-demonstraties of -manifestaties.

Nederland is geen eiland

Om ook de internationale bijdrage te versterken: een eenmalige donatie aan Mondiaal FNV van 70.000 euro voor het Fonds Veilig & Gezond werken. De wereld kent nogal wat risicovolle beroepen. Met vakbonden wereldwijd werken we aan bewustwordings-campagnes over veilig en gezond werken en lobbyen we richting overheden voor bescherming, sociale zekerheid en werkgarantie.

DIVERS

Inzet FNV Overheid: divers

- Indexatie van de BHV-vergoeding;
- Bij het grootste deel van de gemeenten en SGO's hebben bonden toegang tot de digitale werkvloer via de intranetten. De toegang tot de intranetten alsook via e-mail wordt in de cao opgenomen, zodat alle gemeenten en SGO's hieraan kunnen worden gehouden.
- Piketdiensten: schrappen artikel 3.19-lid 8; ook toekenning van financiële vergoeding bij piketdiensten voor werknemers in functieschaal 11 en hoger (= idem artikel 3.19 lid 9). Argument: gelijke beloning voor gelijk werk.
- Uitbreiding artikel 3.17 jubileumuitkering voor de werknemer met een diensttijd van 12,5 jaar: € 750,- netto bij een fulltime dienstverband.
- Herinvoering van de jaarurennorm in de cao.

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

Het volledige rapport van de online enquête is te vinden op **onze website.**



fnv.nl/goedecaogemeentennu

JOUW CAO-ONDERHANDELAARS

Marieke Manschot
eerste onderhandelaar cao Gemeenten/SGO



Bea Bornstein
tweede onderhandelaar cao Gemeenten/SGO



Christiaan Nuijten
FNV-kaderlid



René-Paul van Rooij
FNV-kaderlid

