

Uitkomst nieuwe cao TenneT 1 januari 2026 tot en met 31 augustus 2027

TenneT, werkgeversvereniging WENB en vakbonden FNV en CNV hebben op dinsdag 2 december 2025 de laatste cao-bespreking gehad. Dit heeft tot de volgende uitkomst geleid voor de nieuwe cao per 1 januari 2026 (cao TSO). Beide vakbonden leggen de uitkomst ter stemming voor aan hun leden. De stemtermijn loopt tot en met maandag 15 december 2025.

Context

TenneT staat voor de enorme uitdaging om de energietransitie mogelijk te maken. De energietransitie is in volle gang, de internationale context verandert snel. Hierdoor groeit de maatschappelijke rol van TenneT ook sterk. De betaalbaarheid van de energie van vandaag en morgen wordt steeds urgenter. Dit betekent dat TenneT de middelen efficiënt moet inzetten en zorgvuldige keuzes moet maken om de energietransitie economisch haalbaar te houden en de lasten voor de samenleving te beperken. Deze verantwoordelijkheid draagt TenneT als publiek gefinancierde organisatie.

Het is belangrijk om medewerkers een arbeidsvoorwaardenpakket te bieden dat concurrerend blijft, het welzijn van de medewerkers ondersteunt, maar ook recht doet aan de maatschappelijke context waarbinnen TenneT als 100% staatsdeelneming werkt. In de afgelopen jaren hebben uitzonderlijke omstandigheden, zoals de hoge inflatie, de afspraken in de cao beïnvloed. Nu zoeken we meer naar de gezonde balans tussen de medewerkersbelangen en realistisch en maatschappelijk verantwoord handelen.

De uitkomst van de onderhandelingen over de cao TSO, geldig van 1 januari 2026 tot en met 31 augustus 2027, bevat de volgende onderwerpen:

- A. Salaris en looptijd**
- B. Performance management**
- C. Loopbaancheck**
- D. Het ruilen van feestdagen**
- E. Rouw en verruiming buitengewoon verlof in geval van overlijden**
- F. Aflossen fiscaal vriendelijk studieschuld DUO**
- G. Verhogen grens jaarlijks verlofsparen voor medewerkers 50 jaar en ouder**
- H. Aanvullende vitaliteitsregeling**
- I. Toeslag wacht- en storingsdienst**
- J. Verhoging overwerktoeslag parttimers**
- K. Vrouw en overgang bespreekbaar maken op het werk**
- L. Bijdrage aan het O&O Fonds NWb**
- M. Vakbondsfaciliteiten**
- N. Sociaal Plan**
- O. Werkdruk**

A. Salaris en looptijd

Bij een looptijd van 20 maanden (1 januari 2026 tot en met 31 augustus 2027) worden:

- de op 31 december 2025 geldende salarissen en salarisschalen op 1 januari 2026 structureel verhoogd met 3%, en
- de op 31 december 2026 geldende salarissen en salarisschalen op 1 januari 2027 structureel verhoogd met 2%.

B. Individueel Performance Management (IPM)

Op dit moment is de salariscroei afhankelijk van beoordelingsscore. Er zijn vijf beoordelingscategorieën, met ieder een eigen verhoging. Met ingang van 1 januari 2026 wordt de koppeling tussen beoordeling en salarisverhoging losgelaten. TenneT gaat over naar een vernieuwd Individueel Performance Management (IPM) waarbij voor alle interne medewerkers één PM-cyclus wordt gehanteerd en geen onderscheid meer bestaat in het beoordelingsproces voor verschillende doelgroepen. Over de verdere invulling van het IPM proces vindt nu afstemming met de Ondernemingsraad plaats.

Het loslaten van de koppeling:

- a. ondersteunt het open en eerlijke gesprek over resultaten en persoonlijke ontwikkeling
- b. verbetert de kwaliteit van het gesprek en beïnvloedt de inzet en resultaten van medewerkers positief
- c. voorkomt oneigenlijk gebruik van beoordelingsscores om individuele salarisverhoging te realiseren.

Iedere medewerker ontvangt vanaf het beoordelingsjaar 2026 (dus per 1 januari 2027) een vast percentage afhankelijk van zijn relatieve salaris positie (RSP), gerekend over zijn huidige salaris (zie tabel). Deze tabel zal van toepassing zijn op alle medewerkers tot en met Hay schaal 21. In een apart proces ontvangt medewerker een IPM score.

Medewerkers hebben een steilere leercurve in de startfase van een functie. Het model is hierop gebaseerd. Medewerkers met een salaris aan het begin van de schaal krijgen een snellere salariscroei, in lijn met de leercurve. Ook zorgt het nieuwe model voor transparantie en voorspelbaarheid in het beloningsbeleid.

Relatieve salaris positie (RSP)	Salarisverhoging in de schaal
≥ 100%	0%
90% < 100%	2,8%
80% < 90%	3,5%
< 80%	5,5%

De verhoging wordt niet toegekend bij langdurige afwezigheid van 6 maanden of meer, behalve als die afwezigheid het gevolg is van ziekte of zwangerschap/bevalling.

Er is aandacht voor het erkennen en waarderen van uitzonderlijke prestaties van medewerkers.

Het uiten van deze waardering kan op verschillende vooral manieren, passend bij de geleverde prestatie.

C. Loopbaancheck

TenneT vindt duurzame inzetbaarheid belangrijk. Vandaar dat met ingang van 1 januari 2026 de medewerker een keer in de drie jaar aan TenneT kan vragen om een loopbaanscan te laten uitvoeren voor rekening van TenneT. Dit was een keer in de vijf jaar.

D. Het ruilen van feestdagen

TenneT is een inclusieve werkgever. Onze samenleving wordt steeds diverser en TenneT wil een afspiegeling zijn van die samenleving. Hierbij past het om maximaal twee feestdagen te ruilen tegen een niet-officiële feestdag. Het ruilen van feestdagen dient een inclusieve regeling zijn, waarvan alle medewerkers gebruik kunnen maken. Maar de regeling moet ook goed uitvoerbaar zijn. Cao partijen spreken daarom af te starten met het peilen van de behoefte bij de medewerkers om maximaal twee feestdagen te ruilen. De peiling van de behoefte van de medewerkers om twee feestdagen te ruilen vindt plaats in de eerste helft van 2026. Tegelijkertijd wordt in 2026 onderzocht welke knelpunten er zijn bij de uitvoering en hoe deze eventueel kunnen worden opgelost.

E. Rouw en verruiming buitengewoon verlof in geval van overlijden

Het verliezen van een dierbare heeft grote impact op de medewerker. TenneT heeft hiervoor een rouwprotocol dat nu ook in de cao wordt benoemd. Verder worden de verlofmogelijkheden uitgebreid. Artikel 6.5 lid 1 e van de cao wordt gewijzigd zodat medewerkers ook buitengewoon verlof met behoud van salaris krijgen bij overlijden van een grootouder.

Voor de categorie familieleden van artikel 6.5 lid 1 d (denk aan partner, ouder, kind) worden de maximaal vijf dagen omgezet in maximaal vijf werkdagen en voor de categorie familieleden van artikel 6.5 lid 1 e (denk aan broer, zus, grootouder) worden de maximaal twee dagen omgezet in maximaal twee werkdagen. Voor beide categorieën geldt dat deze dagen flexibel kunnen worden opgenomen binnen een maand na overlijden van het familielid. Deze dagen hoeven dus niet, zoals nu, gedwongen te worden opgenomen tussen overlijden en uitvaart.

F. Aflossen fiscaal vriendelijk studieschuld DUO

Een studieschuld kan zwaar drukken op de financiële positie van een medewerker. Om de medewerker hierin te ondersteunen kan met ingang van 1 januari 2026 de medewerker met een DUO studieschuld maximaal € 1250,- per medewerker per jaar fiscaal vriendelijk aflossen. Over het afgeloste bedrag betaalt de medewerker geen belasting. Dit levert een fiscaal voordeel op omdat het brutobedrag netto wordt uitbetaald. Het aflossen van de studieschuld doet een beroep op de vrije ruimte binnen de werkkostenregeling. TenneT heeft hiervoor een bedrag vrijgemaakt binnen de werkkostenregeling. Het totaal aan studieaflossingen dient jaarlijks binnen deze grens te blijven. De deelname wordt gemonitord en besproken in het periodiek overleg tussen cao partijen. Indien hiervoor ruimte is kan het bedrag per 1 januari 2027 worden verhoogd tot maximaal € 1500,-.

G. Verhogen grens jaarlijks verlofsparen voor medewerkers 50 jaar en ouder

Partijen hebben gesproken over het gezond toewerken naar pensioen. Hiervoor heeft TenneT al enkele regelingen. Om medewerkers meer mogelijkheden te geven om hier bewust aan te werken wordt voor de groep medewerkers van 50 jaar en ouder de grens van het aantal uur dat gespaard mag worden verhoogd. Per jaar kan in plaats van maximaal 120 uur maximaal 200 uur worden gespaard.

Hierdoor kunnen medewerkers 5 weken verlof per jaar sparen die zij op een later moment kunnen opnemen. Dit staat gelijk aan 1 dag per week voor een periode van een half jaar.

H. Verlengen aanvullende vitaliteitsregeling

Om de medewerkers die nu vlak voor hun pensioen zitten en nog niet de mogelijkheid hebben gehad om voldoende verlof te sparen bestaat de aanvullende vitaliteitsregeling. Deze regeling is een tijdelijke regeling, waarbij deelnemers aan de regeling 80% werken met behoud van 90% van hun laatstgenoten salaris en voortzetting van 100% pensioenopbouw. Partijen hebben afgesproken de vitaliteitsregeling te verlengen voor een periode van vijf jaar (tot eind 2030). Medewerkers kunnen vanaf hun 63e jaar deelnemen aan de regeling. Voor het einde van de periode van vijf jaar (in 2030) vindt een evaluatie plaats.

I. Toeslag wacht- en storingsdienst

Wacht- en storingsdienst heeft een impact op het privéleven van de medewerker. De huidige wacht- en storingsdienstvergoeding is voor een deel in tijd en voor een deel in geld. De vergoeding wordt van € 158,01 nu verhoogd naar € 200,- voor een volle week wacht- en storingsdienst met de volgende verdeling over de dagen: maandag tot en met vrijdag 10%; zaterdag, zon- en feestdagen 25%.

J. Verhoging overwerktoeslag parttimers

Het onderscheid tussen de overwerkvergoeding voor parttimers en fulltimers vervalft. Hierdoor stijgt voor parttimers de toeslag voor overwerk tot 40 uur per week en binnen het dagvenster van 25% naar 50%.

K. Vrouw en overgang bespreekbaar maken op het werk

Cao-partijen vinden het belangrijk dat levensgebeurtenissen, welzijn en welbevinden bespreekbaar zijn op het werk. Situaties zoals leeftijd gerelateerde klachten (bijvoorbeeld de overgang) kunnen invloed hebben op hoe je je werk doet. De impact hiervan is voor iedereen verschillend en kan ingrijpend zijn. Daarom stimuleert TenneT het gesprek hierover tussen jou en je leidinggevende, een vertrouwenspersoon, het preventief spreekuur van de bedrijfsarts, of andere mogelijkheden die TenneT biedt op het gebied van bedrijfsmaatschappelijk werk en psychologische hulp. Want met aandacht voor welzijn kan (langdurige) uitval worden voorkomen. Samen in gesprek gaan maakt het mogelijk om na te gaan of er eventuele maatregelen op het werk nodig zijn of om maatwerkafspraken te maken. Daarbij kan het bijvoorbeeld gaan om (extra) flexibiliteit in werkuren, aanpassing van je werkbelasting of je werkplek, zoals thuiswerken en extra pauzes.



L. Bijdrage aan het O&O Fonds NWb

TenneT neemt deel aan het O&O Fonds NWb. Voor sectorale initiatieven op het gebied van opleiding en ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en arbeidsmarkt draagt TenneT 0,15% van de loonsom af aan het O&O Fonds NWb. Deze afdracht geldt voor de periode vanaf 1 juli 2025 tot en met 31 december 2026.

M. Vakbondsfaciliteiten

De bijdrage van TenneT aan de vakbonden stijgt van € 18 per jaar per medewerker naar € 19 per jaar per medewerker. Voor de hoogte van de jaarlijkse bijdrage is het aantal medewerkers dat op 1 januari van het jaar in dienst is bepalend.

N. Sociaal Plan

Omdat TenneT zich in het middelpunt van de snel ontwikkelende energiemarkt bevindt, moet TenneT zich voortdurend aanpassen aan nieuwe ontwikkelingen en anticiperen op de toekomst. Hiervoor kan het, ondanks groei, nodig zijn om de organisatie aan te passen. Deze organisatieaanpassingen kunnen gevolgen hebben voor medewerkers. Om deze personele gevolgen op te vangen is een Sociaal Plan nodig. Het af te spreken Sociaal Plan komt in de plaats van de drie regelingen DI+, DI+ uitvoeringsregeling en de plaatsingsregeling en regelingen in de CAO die gelden bij ontslag wegens reorganisatie. In de eerste helft van 2026 onderhandelen cao-partijen over een Sociaal Plan voor TenneT.

O. Werkdruk

Partijen hebben afgesproken om de werkdruk met elkaar te bespreken aan de hand van de uitkomsten van de psychosociale arbeidsbelasting meting in de Risico Inventarisatie en Evaluatie.

Tot stand gekomen te Arnhem op 2 december 2025.

TenneT TSO B.V.

FNV Overheid

Manon van Beek

Özcan Colak

Maarten Abbenhuis

Werkgeversvereniging WENB

CNV Publieke Diensten

Reinier Rutjens

Ina Kahil

J. Schot