



Rapport

Cao-vergelijking sport en bewegen 2026

Analyse van acht cao's in en rond de
sportsector

Cao-vergelijking sport en bewegen 2026

Analyse van acht cao's in en rond de sportsector

Met steun van de Human Capital Agenda Sport en het ministerie van VWS

Mulier Instituut

Arnold Bronkhorst
Marleen Kools

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met het Mulier Instituut.

© Mulier Instituut

Utrecht, 10 juni 2026
www.mulierinstituut.nl
info@mulierinstituut.nl

Disclaimer

U mag delen uit deze publicatie overnemen op voorwaarde van bronvermelding: auteur(s), de titel van de publicatie en het jaar van uitgave.

Er gelden gebruiksvoorwaarden voor de foto's in deze publicatie. Neem foto's daarom niet over zonder toestemming van het Mulier Instituut.

Over ons

Het Mulier Instituut doet sportonderzoek voor beleid en samenleving. Voor overheden, maatschappelijke organisaties, onderwijsinstellingen, sportorganisaties en bedrijven onderzoeken we allerlei thema's op het gebied van sport en sportief bewegen: van de sportdeelname van (groepen) Nederlanders tot de motorische vaardigheden van kinderen, en van diversiteit en inclusie in de sport tot de economische impact van sportevenementen.

Het Mulier Instituut is een onafhankelijke stichting zonder winstoogmerk.

Ons doel is bijdragen aan goed onderbouwd beleid, gericht op de bevordering van sport, sportief bewegen en versterking van de sportsector. Dit doen we op verschillende manieren:

We verzamelen data en monitoren de Nederlandse sportsector en beleidsprogramma's.

We ontwikkelen kennis en onderzoeksmethoden via verkennende en verdiepende studies.

We duiden onderzoeksuitkomsten en vertalen deze naar de beleidspraktijk.

We onderbouwen beleidsbeslissingen met expertise en advies.

We bieden gevraagd en ongevraagd duiding en reflectie in de rol van 'kritische vriend' van de sportsector.

We zetten ons in voor de bevordering van de sportwetenschap.

Afkortingen

Afkortingen

IKB	Individueel keuzebudget
Cao	Collectieve arbeidsovereenkomst
Vermo	Verzelfstandigde Maatschappelijke Organisaties
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging

Inhoudsopgave

Cao-vergelijking sport en bewegen 2026

1	Inleiding	6
1.1	Achtergrond	6
1.2	De betekenis van cao's voor de professionalisering van de arbeidsmarkt	7
1.3	Doel van deze cao-vergelijking	8
2	Methode	9
2.1	Analyse van acht cao's	9
2.2	Selectie van indicatoren	9
3	Loon en vergoeding	11
3.1	Salaris	11
3.2	Voltijdse werkweek	14
3.3	Eindejaarsuitkering	15
3.4	Toeslagen	16
3.5	Pensioenfondsen	17
4	Opleiding en ontwikkeling	19
4.1	Arbeidsmarktfonds	19
4.2	Opleiding	19
4.3	Functioneren en ontwikkelen	21
4.4	Funciematrix	22
5	Regelruimte en flexibiliteit	23
5.1	Vakantie	23
5.2	Verlof en IKB	24
5.3	Jaarurensystematiek en onbereikbaarheid	25
5.4	Roostering	26
6	Conclusie & aanbevelingen	28
6.1	Conclusie	28
6.2	Aanbevelingen	30
6.3	Enkele kanttekeningen	32
	Bronnen	34

Inleiding

Met deze cao-vergelijking brengen we de arbeidsvoorwaarden die op papier staan in de sector sport en bewegen in kaart. Zo ontstaat een basis om verschillen en overeenkomsten tussen cao's beter in beeld te krijgen en daarmee arbeidsmarktbeleid voor de sector verder vorm te geven. Dit eerste hoofdstuk gaat over de achtergrond en het doel van het onderzoek.

1.1 Achtergrond

Sector sport en bewegen in ontwikkeling

De sector sport en bewegen verandert snel. Steeds meer partijen zetten sport en bewegen in voor maatschappelijke doelen, zoals zelfredzaamheid, gezondheid en sociale samenhang. Deze ontwikkeling vraagt om voldoende goed opgeleide professionals die hun werk duurzaam kunnen uitvoeren, vaak in verschillende contexten en in samenwerking met andere sectoren.

Tegelijkertijd kent de arbeidsmarkt sport en bewegen verschillende knelpunten. Zo zijn er veel deeltijdbanen, zijn de doorgroeimogelijkheden beperkt en is er sprake van een relatief hoge uitstroom onder jonge medewerkers. Ook wijken de arbeidsvoorwaarden regelmatig af van die in vergelijkbare sectoren (Bronkhorst et al., 2024). Deze combinatie van factoren zet de vitaliteit en stabiliteit van de sector onder druk.

De Nederlandse Sportraad riep in 2020 op tot verdere professionalisering van de sector. Deze oproep is breed opgepakt en vormt de basis voor de Human Capital Agenda (HCA) Sport en Bewegen. Binnen de HCA werken partners samen aan een vitale arbeidsmarkt, met robuustere banen en betere loopbaanmogelijkheden. Het versterken van samenhang en overzicht binnen de arbeidsmarkt vormt daarbij een belangrijk aandachtspunt, onder meer waar het gaat om de organisatie en vergelijkbaarheid van arbeidsvoorwaarden.

Versnippering van arbeidsvoorwaarden als aandachtspunt

In de huidige praktijk zijn de arbeidsvoorwaarden in de sector op verschillende manieren georganiseerd. Ongeveer 60 procent van de werkenden in de sector werkt zonder cao (Meulenbroeks et al., 2026). De groep die wél onder een cao valt, is verdeeld over meerdere, relatief kleine cao's.

Hierdoor kunnen arbeidsvoorwaarden in de sector uiteenlopen, ook bij vergelijkbare werkzaamheden. Dit kan ontevredenheid oproepen en de aantrekkelijkheid van de sector als geheel onder druk zetten. Meer samenhang in arbeidsvoorwaarden kan bijdragen aan het professionele imago van de sector.

1.2 De betekenis van cao's voor de professionalisering van de arbeidsmarkt

Cao's als collectief kader voor arbeidsvoorwaarden

Een cao is een collectieve arbeidsovereenkomst tussen werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties waarin afspraken worden vastgelegd over arbeidsvoorwaarden zoals loon, werktijden, verlof en scholing. Deze afspraken gelden voor een bepaalde periode en vullen de wettelijke regels aan.

Door arbeidsvoorwaarden collectief te ordenen, bieden cao's structuur en voorspelbaarheid binnen sectoren en dragen zij bij aan stabiliteit op de arbeidsmarkt (Nederlandse Arbeidsinspectie, 2025). In die zin kunnen cao's ondersteunend zijn aan de verdere professionalisering van sectoren, doordat zij een gemeenschappelijk kader bieden voor arbeidsvoorwaarden en arbeidsrelaties.

Vergelijkbaar werk kan onder verschillende cao's vallen

Een cao geldt altijd binnen een vastgestelde werkingssfeer (Rijksoverheid, z.d.), die bepaalt voor welke organisaties en werkzaamheden de afspraken van toepassing zijn. Organisaties kunnen een cao daardoor niet vrij kiezen. Wel maken zij binnen hun organisatie-inrichting keuzes die van invloed zijn op de vraag of en onder welke cao zij vallen.

In sectoren waar werkzaamheden, functies of werkvelden elkaar overlappen, kan dit in de praktijk betekenen dat voor vergelijkbare werkzaamheden verschillende cao's van toepassing zijn.

Verschillen in opzet en werking van cao's

Binnen deze kaders dragen cao's bij aan transparantie en vergelijkbaarheid op de arbeidsmarkt en bieden zij houvast bij de inrichting van beloning, arbeidsvoorwaarden en loopbaanontwikkeling. Maar cao's verschillen in juridische en institutionele opzet en in de mate van detail waarin afspraken zijn uitgewerkt.

Zo zijn er cao's die als standaard gelden, waarbij afwijkingen nauwelijks mogelijk zijn, en cao's die een minimumniveau vastleggen en ruimte laten voor aanvullende afspraken op organisatieniveau. In de praktijk bevatten veel cao's een combinatie van standaard- en minimumbepalingen. Ook binnen een minimum-cao kunnen bepaalde onderdelen feitelijk sterk gestandaardiseerd zijn, zoals loonstructuren, terwijl op andere punten ruimte voor afwijking bestaat.

Daarnaast verschilt de mate waarin cao's bindend zijn voor een hele sector. Bijvoorbeeld doordat zij wel of niet algemeen verbindend zijn verklaard (Rijksoverheid, z.d.). Ook lopen cao's uiteen in looptijd en in de frequentie waarmee zij worden aangepast, wat invloed heeft op hoe actueel en flexibel afspraken zijn.

Cao's vormen daarmee geen allesomvattende oplossing voor arbeidsmarktproblemen, maar kunnen wel een belangrijk instrument zijn binnen

bredero inspanningen om arbeidsvoorwaarden te ordenen en functies en loopbaanpaden beter op elkaar af te stemmen (SER, 2021).

1.3 Doel van deze cao-vergelijking

Overzicht van alle afspraken in de sector

Om meer inzicht te krijgen in de overeenkomsten en verschillen in arbeidsvoorwaarden voor werkenden in de arbeidsmarkt sport en bewegen, is er behoefte aan een systematische vergelijking van de cao's die in deze sector worden toegepast. Deze vergelijking biedt een overzicht van afspraken die op papier zijn vastgelegd en maakt zichtbaar waar cao's overeenkomen of van elkaar verschillen.

Aansluiting bij HCA-verkenningen en het functiehuis

De cao-vergelijking sluit aan bij bredere verkenningen binnen de HCA Sport en Bewegen naar samenwerking tussen de sportsector en andere sectoren, zoals kinderopvang, primair onderwijs, zorg en welzijn. In die verkenningen kwam naar voren dat meer vergelijkbare arbeidsvoorwaarden een belangrijke randvoorwaarde kunnen zijn voor duurzame samenwerking. Daarnaast sluit deze vergelijking aan bij de verkenning naar de ontwikkeling van één functiehuis voor de sportsector.

Vergelijking als basis voor dialoog

Dit rapport bouwt voort op de cao-vergelijking van FNV in 2024. We analyseerden acht cao's die in de sector sport en bewegen worden toegepast. De vergelijking biedt daarmee een inhoudelijke basis om ontwikkelingen in arbeidsvoorwaarden in de komende jaren te volgen. Het doel is daarbij uitdrukkelijk niet om cao's te rangschikken in aantrekkelijkheid, maar om verschillen en overeenkomsten inzichtelijk te maken en zo het gesprek tussen betrokken partijen te voeden.



Factsheets bij het rapport

Bij dit rapport horen [drie factsheets](#). Deze geven in één oogopslag inzicht in drie thema's:

- loon en vergoeding;
- opleiding en ontwikkeling;
- regelruimte en flexibiliteit.

Het rapport biedt hierbij de achterliggende analyse en toelichting. In de factsheets en het rapport plaatsen we de vier sport-cao's en de vier cao's uit aanpalende sectoren in dezelfde volgorde, zodat de vergelijking eenvoudig te volgen is.



Leeswijzer

In hoofdstuk 2 beschrijven we de aanpak van het onderzoek. In hoofdstuk 3 gaan we in op de resultaten van het thema loon en vergoeding. Hoofdstuk 4 gaat over opleiding en ontwikkeling, en hoofdstuk 5 over regelruimte en flexibiliteit. In hoofdstuk 6 staan de conclusies van de vergelijking.

Methode

In dit hoofdstuk lichten we toe hoe we de cao-vergelijking hebben uitgevoerd. We beschrijven welke cao's we hebben geanalyseerd en welke indicatoren we hierbij hebben gebruikt. Ook lichten we toe hoe de thema's loon en vergoeding, opleiding en ontwikkeling, en regelruimte en flexibiliteit zijn opgebouwd.

2.1 Analyse van acht cao's

Selectie van cao's

In overleg met de HCA-werkgroep hebben we acht cao's met elkaar vergeleken:

- vier uit de sportsector: Sport, Sportverenigingen, Vermo en Zwembaden;
- vier uit aanpalende sectoren die ook voor sportbanen relevant zijn: Gemeenten, Primair Onderwijs, Kinderopvang en Sociaal Werk.

Sport- en beweegprofessionals werken ook onder andere cao's, zoals die in de golfbranche, het voortgezet onderwijs en de jeugdzorg. Deze hebben we buiten beschouwing gelaten om de vergelijking overzichtelijk te houden en aan te sluiten bij lopende HCA-projecten waarin samenwerking met kinderopvang, onderwijs, zorg en welzijn centraal staat.

Peildatum en gebruikte cao's

Als peildatum hebben we gekozen voor 1 januari 2026. Alle cao-afspraken die op die datum van kracht waren, hebben we verzameld en opgenomen in een databestand.

De geanalyseerde cao's en hun looptijden zijn:

- Gemeenten (2025-2027);
- Kinderopvang (2025-2026);
- Primair Onderwijs (2025-2027);
- Sociaal Werk (2025-2027);
- Sport (2026-2027);
- Zwembaden (2025-2026);
- Sportverenigingen (2025-2026);
- Vermo¹ (2026-2027).

De vier sport-cao's hebben een minimumkarakter en de vier cao's van de aanpalende branches een standaardkarakter. Binnen cao's kan in de praktijk ook sprake zijn van een combinatie van minimum- en standaardbepalingen.

2.2 Selectie van indicatoren

Werkwijze

De selectie van indicatoren voor deze cao-vergelijking bouwt voort op de eerdere cao-vergelijking van FNV. Deze vergelijking was gebaseerd op tien

¹ Cao Vermo staat voor Verzelfstandigde Maatschappelijke Organisaties en is ontwikkeld door een landelijke groep van verzelfstandigde gemeentelijke sport- en accommodatiebedrijven.

aandachtspunten. Denk aan de omvang van het contract en de hoogte van het salaris. Deze punten kwamen voort uit een knelpuntenanalyse van de HCA. De wens van de HCA-werkgroep was om deze tien aandachtspunten opnieuw inzichtelijk te maken en daarbij te werken met indicatoren die eenduidig uit de cao's te herleiden en tussen cao's te vergelijken zijn.

Op basis hiervan heeft het Mulier Instituut een eerste scan van de cao's uitgevoerd. Dit resulteerde in een longlist van 33 potentiële indicatoren. In afstemming met de HCA-werkgroep hebben we per indicator beoordeeld in hoeverre deze in de cao's voorkwam, voldoende eenduidig te operationaliseren was en inhoudelijk bijdroeg aan het inzichtelijk maken van de tien aandachtspunten. Op basis van deze beoordeling zijn tien indicatoren afgevallen.

De uiteindelijke analyse hebben we uitgevoerd met een set van 23 indicatoren, verdeeld over drie thema's. Deze sommen we hieronder op.

Loon en vergoeding

- Hoogte van het bruto-maandsalaris aan het begin en eind van schaal 3, 6 en 9
- Hoogte van het bruto-uurloon aan het einde van schaal 3, 6 en 9
- Aantal uren bij een voltijdwerkweek
- Hoogte van de eindejaarsuitkering
- Hoogte van toeslagen bij werken buiten dagvenster
- Hoogte van de pensioenpremie

Opleiding en ontwikkeling

- Aanwezigheid van een arbeidsmarktfonds
- Afspraken over opleidingsplannen
- Afspraken over opleidingsuren
- Afspraken over opleidingsbudget
- Afspraken over functioneringsgesprekken
- Afspraken over ontwikkelgesprekken
- Afspraken over loopbaanbegeleiding
- Aanwezigheid van een functiematrix
- Aanwezigheid van een functiewaarderingssysteem

Regelruimte en flexibiliteit

- Aantal vakantieweken
- Afspraken over het kopen van vakantiedagen
- Afspraken over leeftijdsverlof
- Afspraken over individueel keuzebudget
- Afspraken over verlofsparen
- Afspraken over verlof kopen
- Aanwezigheid van een jaarurensysteem
- Afspraken over recht op onbereikbaarheid

Op basis van deze indicatoren hebben we de resultaten geanalyseerd en per thema verwerkt in drie factsheets en in dit rapport in de volgende drie hoofdstukken.

Loon en vergoeding

In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten over het thema loon en vergoeding. We vergelijken de cao's op onderdelen als salaris, eindejaarsuitkering, onregelmatigheidstoeslagen en pensioenpremie. Deze vergelijking maakt de onderlinge overeenkomsten en verschillen in beloning zichtbaar.

3.1 Salaris

Salarissen voor drie schalen

In [figuur 3.1](#) laten we per cao het minimum- en maximumsalaris zien voor de salarisschalen 3, 6 en 9 uit de cao Sport (zie kader voor toelichting). Grofweg komen deze overeen met functies op respectievelijk vmbo-, mbo- en hbo-niveau. In de figuur staan drie referentiefuncties, die we hebben overgenomen uit de functieniveaumatrix van FNM Sport²:

- administratief medewerker II (schaal 3);
- activiteitenbegeleider I (schaal 6);
- docent LO I (schaal 9).

De selectie van deze schalen hebben we gebaseerd op een verkennende analyse van vacatures, waarbij we een koppeling maakten tussen functieniveaus en inschalingspraktijken. De schalen dienen daarmee als indicatie voor functies op respectievelijk vmbo-, mbo- en hbo-niveau. De maandsalarissen ronden we af op tientallen.



Methode salarisbenchmark

De salarisbenchmark is uitgevoerd door EVZ organisatie-advies, dat beschikt over expertise in functiewaardering en cao-vergelijkingen (L'Ortye & Bax, 2026). Bij het benchmarken zijn ze uitgegaan van gelijke uitgangspunten. Cao's verschillen namelijk in beloningsgrondslagen, zoals arbeidsduur, verlof en vaste uitkeringen. Daarom hebben ze alle cao's eerst herrekend naar één uniforme basis, met de cao Sport als referentie. Deze hebben ze als uitgangspunt gekozen omdat EVZ de ontwikkelaar is van dit functiegroepenstelsel.

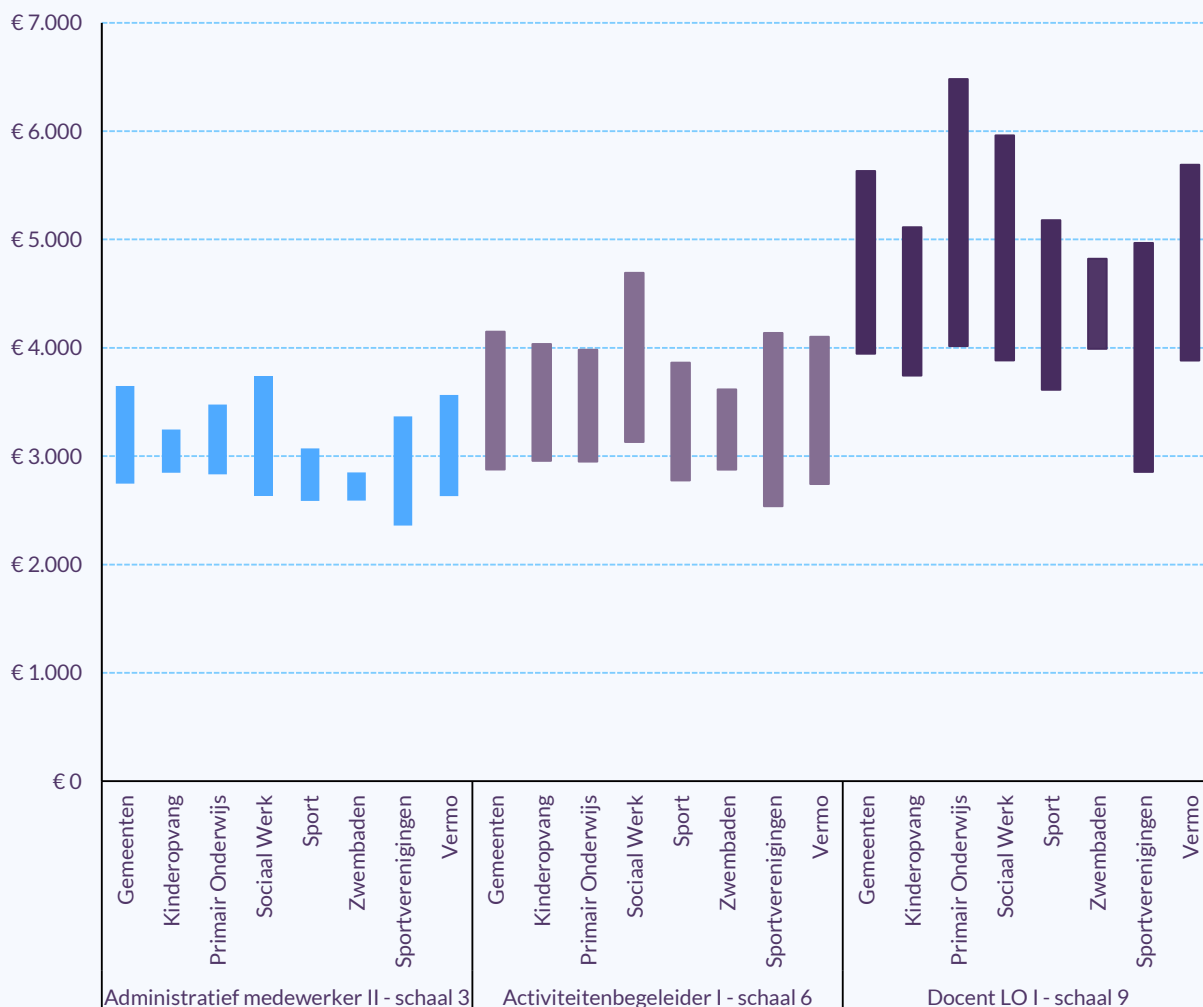
In de berekening is EVZ onder andere uitgegaan van het totale jaarsalaris bij een voltijdse aanstelling, verlofdagen en de eindejaarsuitkering. Pensioen hebben ze niet meegenomen. Dit jaarsalaris hebben ze omgerekend naar vergelijkbare maand- en uurlonen. Vervolgens hebben ze functieniveaus tussen cao's onderling vergelijkbaar gemaakt via functiewaardering.

² Deze is te vinden op: <https://fnm.sportwerkgever.nl/functieniveaumatrix>

Figuur 3.1

Bruto-maandsalarissen per cao voor referentiefuncties uit de cao Sport (schaal 3, 6 en 9)

(in euro's)



Bron: L'Ortye & Bax, Resultaten salarisbenchmark HCA, 2026. Bewerking Mulier Instituut.

Toelichting: voor de cao Primair Onderwijs is in schaal 3 en 6 vergeleken met de voorwaarden voor onderwijs ondersteunend personeel. Schaal 9 is vergeleken met de leraarschaal.

Bruto-maandsalaris

Voor de referentiefunctie administratief medewerker II (schaal 3) uit de cao Sport liggen de startsalarissen van vergelijkbare functies in deze en de zeven andere cao's tussen 2.358 euro (Sportverenigingen) en 2.846 euro (Kinderopvang). De verschillen in eindsalaris zijn groter, variërend van 2.850 euro (Zwembaden) tot 3.741 euro (Sociaal Werk). Sociaal Werk biedt in deze schaal de grootste groei, terwijl in Zwembaden de kleinste groei mogelijk is.

Voor de referentiefunctie activiteitenbegeleider I (schaal 6) lopen de startsalarissen van vergelijkbare functies uiteen van 2.538 euro (Sportverenigingen) tot 3.131 euro (Sociaal Werk). Het hoogste eindsalaris is te vinden in Sociaal Werk (4.692 euro).

Het laagste eindsalaris ligt bij Zwembaden (3.616 euro). De groei voor deze functie is het grootst in Sportverenigingen en het kleinst in Zwembaden.

Voor de referentiefunctie docent LO I (schaal 9) zijn de verschillen opnieuw groot. Het startsalaris van vergelijkbare functies varieert van 2.855 euro (Sportverenigingen) tot 4.016 euro (Primair Onderwijs). Het hoogste eindsalaris is eveneens te vinden in Primair Onderwijs (6.481 euro), waar ook de grootste groei mogelijk is. Zwembaden heeft het laagste eindsalaris (4.822 euro) en de meest beperkte groei in de schaal.

Bruto-uurloon

In [figuur 3.2](#) tonen we per cao het bruto-uurloon aan het einde van de schalen 3, 6 en 9. Dit hebben we in de meeste gevallen berekend door het maandsalaris om te rekenen naar het jaarsalaris en dit te delen door het aantal uur dat op jaarbasis gewerkt wordt bij een voltijdse aanstelling.

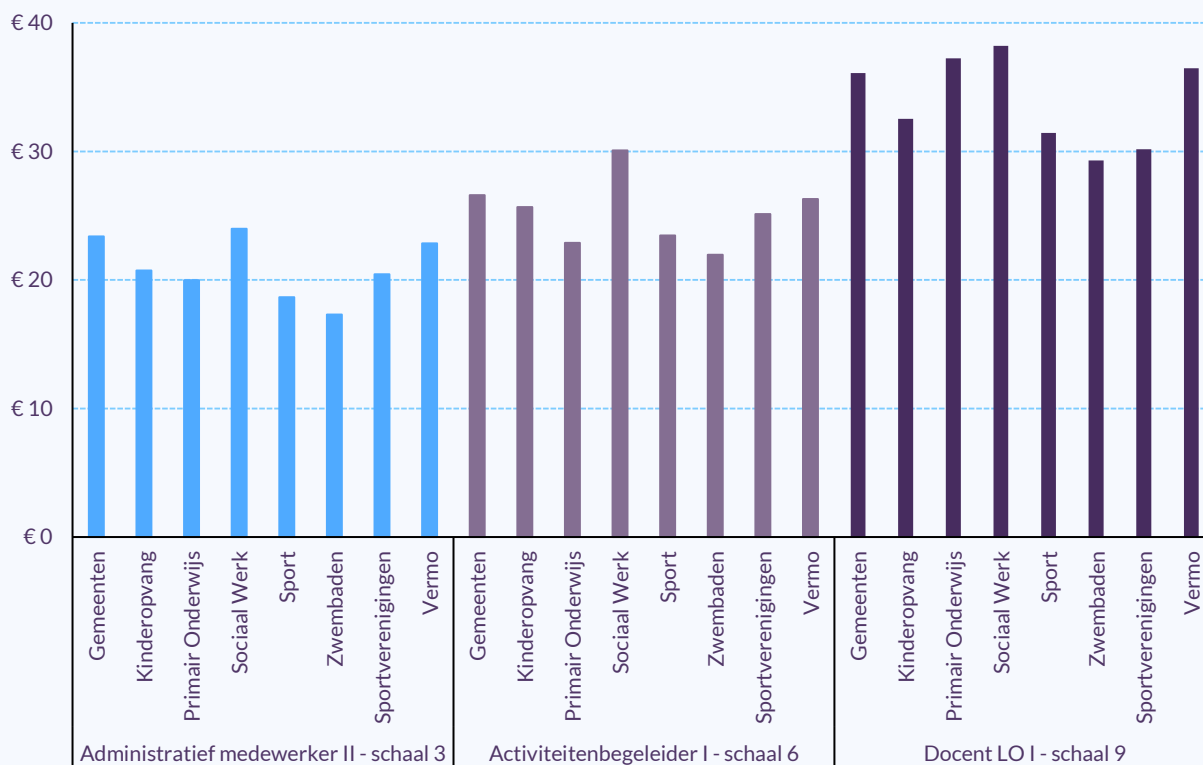
Wat opvalt is dat voor elke functie het berekende uurloon voor Zwembaden steeds het laagst ligt en voor Sociaal Werk het hoogst van de acht cao's. Voor de referentiefunctie administratief medewerker II (schaal 3) liggen de uurlonen aan het einde van de schaal voor vergelijkbare functies tussen 17,30 euro (Zwembaden) en 24 euro (Sociaal Werk).

Voor de referentiefunctie activiteitenbegeleider I (schaal 6) lopen de uurlonen uiteen van 22 euro (Zwembaden) tot 30,10 euro (Sociaal Werk). En voor de referentiefunctie docent LO I (schaal 9) van 29,30 euro (Zwembaden) tot 38,20 euro (Sociaal Werk).

Figuur 3.2

Bruto-uurlonen per cao voor referentiefuncties uit de cao Sport (einde schaal 3, 6 en 9)

(in euro's)



Bron: L'Ortye & Bax, Resultaten salarisbenchmark HCA, 2026. Bewerking Mulier Instituut.

Toelichting: schalen 3 en 6 zijn vergeleken met onderwijsondersteunend personeel in het Primair Onderwijs, schaal 9 met de lerarenschaal.

3.2 Voltijdse werkweek

In [tabel 3.1](#) laten we zien hoeveel uur per week geldt als een voltijds dienstverband.

Een voltijdse werkweek is de norm die bepaalt bij hoeveel uren iemand volledig in dienst is.

Tabel 3.1

Aantal uur per cao bij een voltijdse werkweek

(in uren)

36 uur	38 uur	40 uur
Gemeenten	Zwembaden	Primair Onderwijs
Kinderopvang	Sport	
Sociaal Werk	Sportverenigingen	
Vermo		

Bron: Mulier Instituut, databestand cao-vergelijking sport en bewegen 2026.

In de meeste cao's is een voltijds dienstverband vastgesteld op 36 of 38 uur per week. Volgens de cao Gemeenten en Vermo kan iemand in overleg tijdelijk tot 40 uur per week werken, al blijft de formele norm 36 uur. In de cao Kinderopvang geldt formeel 36 uur. Maar in de bijlagen staan nog enkele uitzonderingen uit oudere cao's waarbij voltijd 38 uur was.

De cao's Sociaal Werk, Vermo en Sport werken met een jaaruresystematiek. De cao Sport noemt geen vast aantal uren per werkweek, maar wel een jaarurennorm. In het Onderhandelaarsakkoord CAO Sport 2024-2025 staat dat de voltijdse werkweek 38 uur bedraagt. Voor deze vergelijking gaan we daarom uit van een 38-urige werkweek voor de cao Sport.

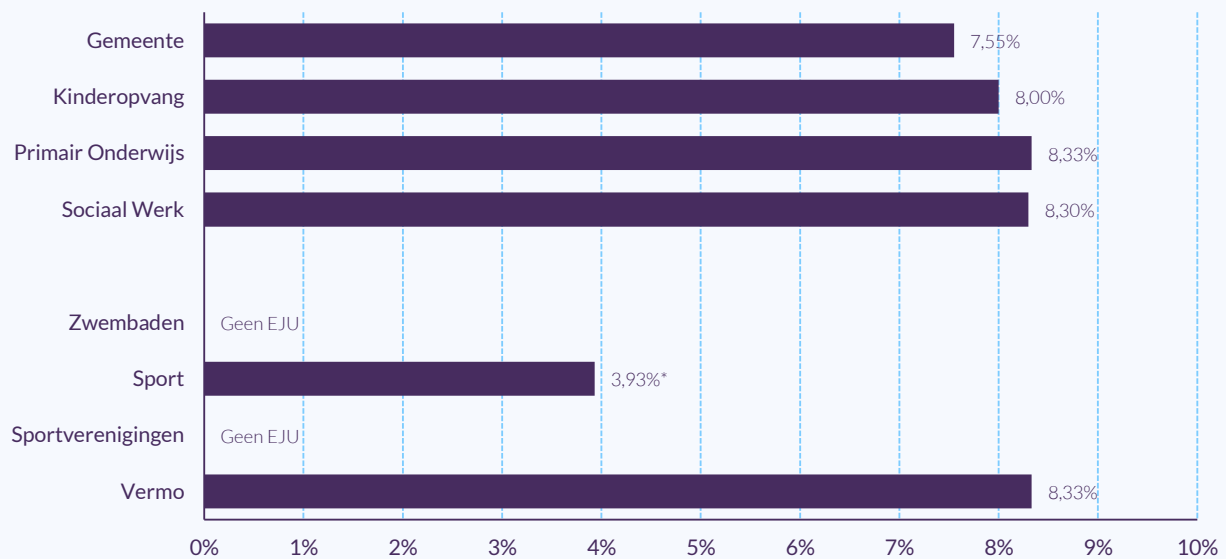
3.3 Eindejaarsuitkering

De verschillende cao's gaan op uiteenlopende manieren om met de eindejaarsuitkering. Dit is een extra beloning boven op het reguliere salaris, die meestal aan het einde van het jaar wordt uitgekeerd of via een individueel keuzebudget (IKB) wordt opgebouwd.

Alle vier cao's van aanpalende sectoren hebben een eindejaarsuitkering ([figuur 3.3](#)). Bij de cao Gemeenten (7,5%), de cao Sociaal Werk (8,3%) en de cao Vermo (8,33%, met een minimum van 1.750 euro) maakt de eindejaarsuitkering deel uit van het IKB. In de cao Primair Onderwijs (8,33%) en in de cao Kinderopvang wordt de eindejaarsuitkering als percentage uitgekeerd, meestal in december. In de cao Kinderopvang is in de lopende cao vastgelegd dat de eindejaarsuitkering in 2026 stijgt naar 8 procent.

In de cao Zwembaden en in de cao Sportverenigingen ontbreekt een aparte bepaling voor de eindejaarsuitkering. De cao Sport vormt een uitzondering met een gemengde uitkering in december 2026: 2,1 procent plus een bedrag van 900 euro naar rato van de werktijdfactor. In de figuur hebben we deze omgerekend naar een percentage op basis van eind schaal 6 bij een voltijdaanstelling.

Figuur 3.3
Hoogte van de eindejaarsuitkering (EJU), per cao
 (in procenten)



Bron: Mulier Instituut, databestand cao-vergelijking sport en bewegen 2026

De cao Sport kent een gemengde eindejaarsuitkering van 2,1% plus 900 euro naar rato. Voor de vergelijkbaarheid hebben we deze hier omgerekend naar een percentage op basis van eind schaal 6 bij een voltijdaanstelling.

3.4 Toeslagen

De cao's verschillen sterk in hoe zij onregelmatigheidstoeslagen regelen. Dit is een extra vergoeding voor werk op afwijkende tijden, zoals in het weekend, op feestdagen of buiten het reguliere dagvenster.

In de cao's Gemeenten, Kinderopvang, Primair Onderwijs en Sociaal Werk zijn duidelijke percentages vastgelegd. In [tabel 3.2](#) beoordelen we vooral de cao Gemeenten als 'goed', vanwege relatief hoge toeslagen en duidelijke afspraken. In de cao Gemeenten geldt per 1 januari 2026 een toeslag van 75 procent op zaterdag en 100 procent op zon- en feestdagen.

In de cao Primair Onderwijs geldt de toeslag alleen voor onderwijsondersteunend personeel en niet voor onderwijzend personeel, zoals de docent bewegingsonderwijs. Zij ontvangen op zaterdagen (45%), zondagen (70%) en feestdagen (100%) toeslag op hun loon. Voor beide cao's (Gemeenten en Primair Onderwijs) bestaat daarnaast een aparte buitendagvenstertoelage.

De cao's Kinderopvang en Sociaal Werk beoordelen we in de tabel als 'redelijk'. Deze cao's kennen lagere toeslagen: 45 procent op zon- en feestdagen (Kinderopvang tot en met schaal 11). Sociaal Werk hanteert op zaterdagen een lagere toelage (25%).

Tabel 3.2**Mate van toeslagen bij werken buiten kantoortijden, per cao**

(in kwalitatieve beoordelingen)

	Zaterdag	Zondag	Feestdag	Buitendag	Overwerk
Gemeenten	●●●	●●●	●●●	●●●	●●
Kinderopvang	●●	●●	●●	●●	—
Primair Onderwijs	●●	●●●	●●●	●●●	●●
Sociaal Werk	●	●●	●●	●●	—
Zwembaden	—	●	—	●●	—
Sport	—	—	—	—	—
Sportverenigingen	—	—	—	—	—
Vermo	—	●●	●●●	—	—

Legenda: ●●● Goed ●● Redelijk ● Beperkt — Geen³

Bron: Mulier Instituut, databestand cao-vergelijking sport en bewegen 2026.

De vier sport-cao's kennen over het algemeen lagere of geen toeslagen. De cao Zwembaden vertaalt de toeslag eerst naar vervangende vrije tijd. Uitbetaling volgt alleen als dat niet lukt. Dit geldt voor zondagen (25%) en buiten het dagvenster (20%). In de cao's Sport en Sportverenigingen ontbreken bepalingen over onregelmatigheidstoelagen. De cao Vermo kent tot en met schaal 10 wel een toeslag: 50 procent op zondag en 100 procent op feestdagen.

3.5 Pensioenfondsen

Voor de acht cao's zijn er drie verschillende pensioenfondsen: ABP, Pensioenfonds Zorg en Welzijn, en Pensioenfonds Recreatie ([figuur 3.4](#)). Een pensioenregeling bestaat steeds uit drie onderdelen:

- een premie: het percentage van het salaris dat naar het fonds gaat;
- een franchise: het deel van het salaris waarover de werknemer geen pensioen opbouwt omdat de AOW dit dekt;
- de verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer.

Bij ABP (cao's Gemeenten, Primair Onderwijs en Vermo) is de premie 27 procent met een franchise van 18.500 euro; de werkgever betaalt het grootste deel (18,9%). Bij Pensioenfonds Zorg en Welzijn (cao's Kinderopvang, Sociaal Werk, Sport en Sportverenigingen⁴) is de premie 25,8 procent met een franchise van 16.655 euro, gelijk verdeeld over werkgever en werknemer. Bij Pensioenfonds Recreatie (cao Zwembaden) is de premie lager (21,8%) met een franchise van 14.752 euro, gelijk verdeeld tussen werkgever en werknemer.

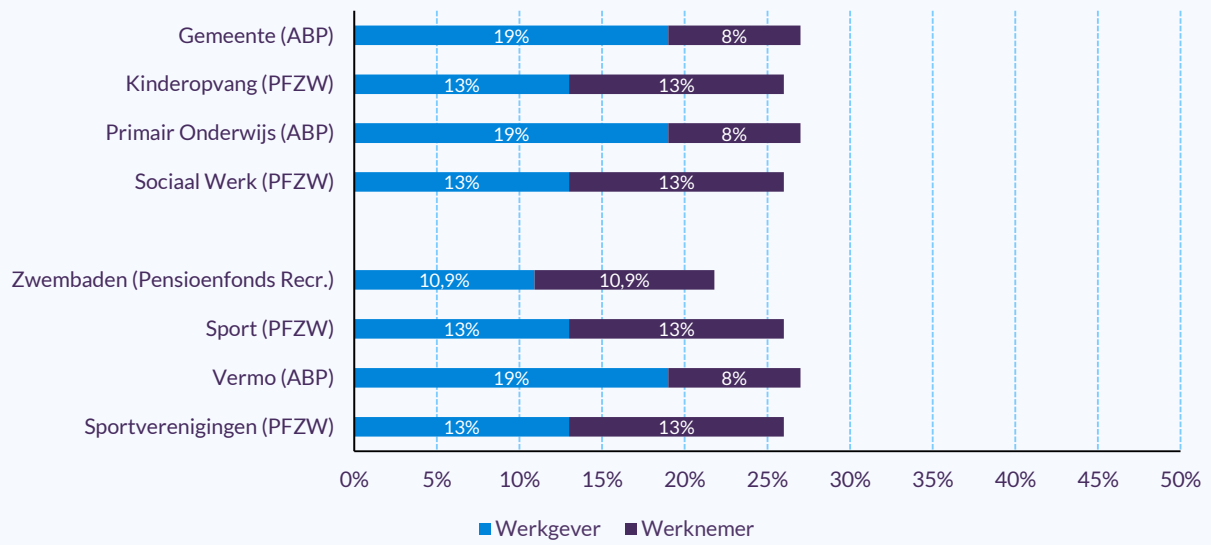
³ Dit is een subjectieve, relatieve beoordeling: 'goed' betekent goed ten opzichte van de andere cao's.

⁴ Binnen de cao Sportverenigingen bestaan varianten met en zonder verplichte pensioenregeling. Niet elke sportorganisatie valt onder deze verplichtstelling. Sportverenigingen bijvoorbeeld niet. Zie: www.sportwerkgever.nl/kennisbank/hr-van-a-tot-z/pensioen/

Figuur 3.4

Hoogte pensioenpremie en verdeling tussen werkgever en werknemer, per cao

(in procenten)



Bron: Mulier Instituut, databestand cao-vergelijking sport en bewegen 2026.

Opleiding en ontwikkeling

In dit hoofdstuk bespreken we het thema opleiding en ontwikkeling. We vergelijken de cao's op afspraken over regelingen van arbeidsmarktfondsen, opleiding en het functioneren en ontwikkelen van werknemers. Deze vergelijking laat zien in hoeverre de cao's investeren in de groei en duurzame inzetbaarheid van werknemers.



Legenda

In dit en het volgende hoofdstuk geven we enkele resultaten weergegeven in tabellen met kwalitatieve beoordelingen. Daarbij hebben we gekeken in hoeverre afspraken expliciet en concreet zijn vastgelegd. We gebruiken de volgende schaal:

- ✓ Vastgelegd in cao
- + Beperkt vastgelegd, cao biedt opties
- ✗ Niet vastgelegd in cao

De kwalificaties zijn relatief: 'beperkt vastgelegd' betekent dat een cao op dat punt minder concreet of minder uitgebreid is dan andere cao's.

4.1 Arbeidsmarktfonds

In de meeste cao's is een arbeidsmarktfonds opgenomen (niet in figuur). Zo'n fonds is een gezamenlijke pot geld van werkgevers en werknemers binnen een sector. Het geld wordt gebruikt voor projecten die de arbeidsmarkt versterken, zoals scholing, instroom en de uitvoering van de cao.

- Gemeente en Primair Onderwijs hebben hun eigen fondsen: het Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds Gemeente en het Arbeidsmarktplatform Primair onderwijs.
- Kinderopvang en Sociaal Werk gebruiken het Fonds Collectieve Belangen (FCB), dat door werkgevers- en werknemersorganisaties samen wordt bestuurd.
- Sport heeft het fonds Samen Presteren, opgericht door werkgeversorganisatie WOS en de vakbonden. Hierbij is cao Sportverenigingen ook bij aangesloten.
- Vermo en Zwembaden hebben geen arbeidsmarktfonds. Bij Zwembaden viel dit eerst onder de Stichting Sociaal Fonds Zwembaden en Zwemscholen, maar dit fonds is in 2024 opgeheven en staat daarom niet meer in de cao.

4.2 Opleiding

In de meeste cao's staan afspraken over opleidingsplannen ([tabel 4.1](#)). Bij Gemeenten, Kinderopvang, Sport en Vermo is een plan verplicht en gekoppeld aan instemming van de medezeggenschap. In het Primair Onderwijs en Sociaal Werk ligt

de nadruk meer op individuele afspraken via persoonlijk ontwikkelings- of opleidingsplan of een periodiek gesprek. In de cao's Zwembaden en Sportverenigingen staat niets over een opleidingsplan.

Alleen het Primair Onderwijs heeft in de cao vaste scholingsuren vastgelegd (123 uur per jaar), naast een persoonlijk budget van ruim 525 euro.⁵ Sociaal Werk kent geen vaste uren, maar wel vitaliteitsuren en een individueel loopbaanbudget van 1,5 procent per maand. Sport en Vermo koppelen hun verplichte plan aan een minimum van 1 procent van het loon; bij Sportverenigingen is dit ook 1 procent van het bruto-jaarsalaris.

Gemeenten, Kinderopvang en Zwembaden leggen geen vaste uren of structurele budgetten vast. Wel bieden de eerste twee cao's hiervoor mogelijkheden in overleg met de werkgever.⁶ In Zwembaden staat hierover niets.

Tabel 4.1
Mate van regeling van opleidingsplan, -uren en -budget, per cao
 (in kwalitatieve beoordelingen)

	Plan	Uren	Budget
Gemeenten	✓	+	+
Kinderopvang	✓	+	+
Primair Onderwijs	✓	✓	✓
Sociaal Werk	✓	+	✓
Zwembaden	✗	✗	✗
Sport	✓	+	✓
Sportverenigingen	✗	✗	✓
Vermo	✓	+	✓

Bron: Mulier Instituut, databestand cao-vergelijking sport en bewegen 2026.

Enkele cao's hebben wel (wettelijk) verplichte scholing voor bepaalde functies opgenomen (niet opgenomen in de tabel). Deze vallen onder werktijd en worden volledig door de werkgever betaald. In Kinderopvang en Vermo gaat het bijvoorbeeld om EHBO- en/of bhv-cursussen, terwijl in Zwembaden veiligheids- en reddingstrainingen onder werktijd vallen.

Het totaalbeeld laat zien dat Primair Onderwijs, Sociaal Werk, Sport en Vermo op papier het meest structureel lijken te investeren in de opleiding van de werknemers. Gemeenten, Kinderopvang en (deels) Sociaal Werk laten meer ruimte voor

⁵ Vanaf 1 augustus 2026 wordt dit 555 euro.

⁶ Voor de financiering van scholing biedt de cao Gemeenten mogelijkheden binnen een individueel keuzebudget of uitruilmogelijkheden

maatwerk, maar hebben daardoor minder harde zekerheden. Zwembaden en Sportverenigingen kennen geen of nauwelijks vastgelegde opleidingsafspraken.

4.3 Functioneren en ontwikkelen

Het functioneren en de ontwikkeling van de werknemer wordt in cao's verschillend ingevuld. Voor deze analyse kijken we naar drie onderdelen: functioneringsgesprekken, ontwikkelgesprekken en de mogelijkheid tot loopbaanbegeleiding of coaching.

In de meeste cao's is een gesprekkencyclus vastgelegd, maar de vorm verschilt ([tabel 4.2](#)). Gemeenten, Primair Onderwijs, Sociaal Werk en Sport kennen een jaarlijkse of periodieke structuur, waarin functioneren en ontwikkeling expliciet onderdeel is. Bij Sociaal Werk gaat dit gesprek vooral over ontwikkeling; beoordeling kan op initiatief van de werkgever. In de Kinderopvang is dit samengebracht in een jaargesprek. Bij Sportverenigingen ligt de nadruk op functioneren en beoordelen. In de cao Zwembaden ontbreken expliciete artikelen.

Loopbaanbegeleiding is in alle acht de cao's beperkt vastgelegd. Alleen in Gemeenten is het loopbaanadvies belegd met een periodiek recht op een coachingsgesprek op verzoek van de werknemer. In Kinderopvang, Sociaal Werk en Sport is een loopbaangesprek met een coach mogelijk, zij het minder concreet vastgelegd of onderdeel van opleiding of individuele keuzemogelijkheden. In de overige cao's ontbreekt een dergelijke bepaling.

In het algemeen heeft Gemeenten de meest expliciete afspraken in de cao over functioneren en loopbaanondersteuning. Zwembaden heeft hierover niets vastgelegd.

Tabel 4.2
Mate van regeling van functionerings- en ontwikkelgesprekken en loopbaanbegeleiding, per cao
 (in kwalitatieve beoordelingen)

	Functionerings- gesprek	Ontwikkelings- gesprek (POP)	Loopbaan- coach
Gemeenten	✓	✓	✓
Kinderopvang	+	+	+
Primair Onderwijs	✓	✓	✗
Sociaal Werk	+	✓	+
Zwembaden	✗	✗	✗
Sport	✓	✓	+
Sportverenigingen	✓	+	✗
Vermo	✓	✓	✗

Bron: Mulier Instituut, databestand cao-vergelijking sport en bewegen 2026

4.4 Functiematrix

In veel cao's staan afspraken over hoe functies worden ingedeeld en beloond. Een functiematrix is een veelgebruikt hulpmiddel om te kunnen zien hoe een functie qua niveau staat ten opzichte van andere functies. Om te bepalen in welke salarisschaal een functie valt, wordt een functiewaarderingsstelsel gebruikt. Deze afspraken zorgen voor transparantie: werknemers zien hoe hun salaris is bepaald en werkgevers hebben een duidelijke leidraad.

In alle cao's behalve Vermo is een vorm van een functiematrix en functiewaardering vastgelegd, maar de mate waarin dit is geregeld verschilt (niet in figuur). Kinderopvang, Sociaal Werk, Sport en Sportverenigingen hebben een uitgewerkte functiematrix in de cao. Om de functie van de werknemer in een functieschaal in te delen gebruiken Kinderopvang en Sociaal Werk hoofdzakelijk de Methodische Niveau Toekenning (MNT). Sport en Sportverenigingen hanteren hiervoor de Integrale Functie-Analysemethode (IFA). Zwembaden gebruikt het sectorale Functiehandboek Recreatie (CATS).

Bij Gemeenten en Primair Onderwijs staat de functiematrix niet letterlijk in de cao. Daar wordt verwezen naar het functiewaarderingsstelsel HR21 en de functiewaardering primair onderwijs (FUWA-PO). Werkgevers moeten functies lokaal binnen die systemen zelf indelen.

Dat laatste geldt ook voor Vermo. Vermo heeft geen vast functiewaarderingsstelsel als kader. De keuze hiervan wordt per organisatie met de ondernemingsraad vastgesteld. Wel is in de nieuwe cao afgesproken dat uiterlijk in 2030 één erkend sectorbreed functiewaarderingsstelsel geldt. Er wordt gewerkt aan RatoPro als erkend functiewaarderingsstelsel voor de branche.

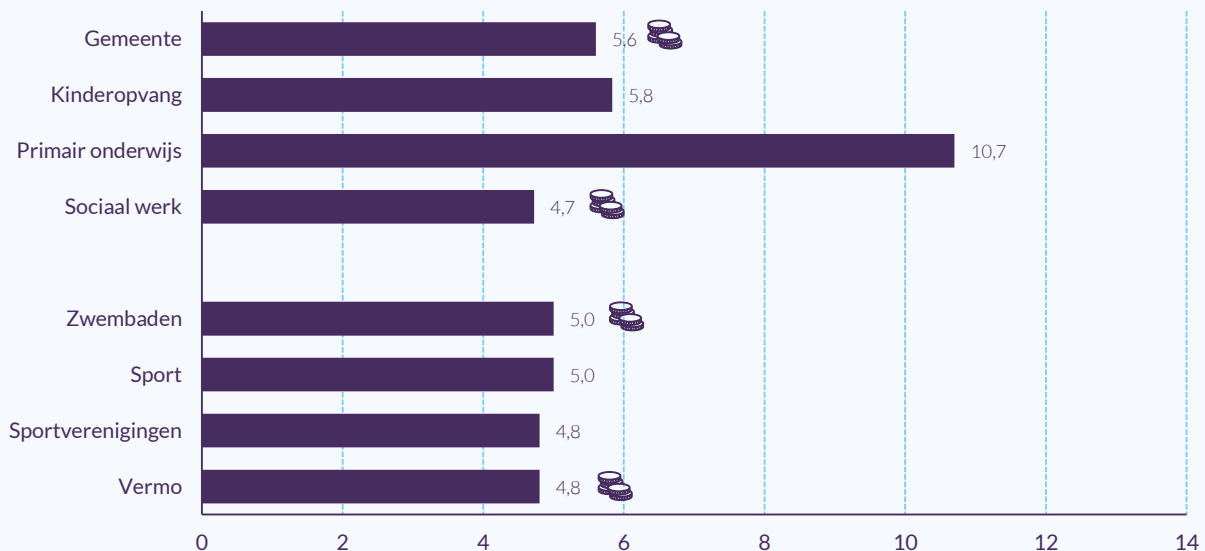
Regelruimte en flexibiliteit

In dit hoofdstuk bespreken we het thema regelruimte en flexibiliteit. We vergelijken de cao's op onderdelen als (keuzemogelijkheden in) verlof, jaarurensystematiek en afspraken over bereikbaarheid. De vergelijking maakt zichtbaar in hoeverre werknemers binnen de cao's ruimte hebben om hun werktijd en werk-privébalans zelf vorm te geven.

5.1 Vakantie

Iedere werknemer in Nederland heeft recht op vakantieverlof. Dit bestaat uit wettelijk verlof (het minimum dat in de wet is vastgelegd) en bovenwettelijk verlof (de extra dagen die in een cao of arbeidsovereenkomst zijn afgesproken). Wettelijk verlof bedraagt vier keer het aantal dagen dat iemand per week werkt. Bij een 36-urige werkweek komt dit neer op 144 uur.

Figuur 5.1
Aantal vakantieweeken per cao
 (in weken)



Bron: Mulier Instituut, databestand cao-vergelijking sport en bewegen 2026.

 Mogelijkheid extra vakantiedagen bij te kopen.

In [figuur 5.1](#) is te zien dat werknemers in de meeste cao's recht hebben op ongeveer vijf weken vakantie.

- De cao's Gemeenten en Kinderopvang liggen met respectievelijk 5,6 en 5,8 weken iets boven dat gemiddelde.
- Sociaal Werk komt met 4,7 weken het laagst uit.
- Zwembaden en Sport bieden precies vijf weken.

- De cao's Sportverenigingen en Vermo kennen 4,8 weken vakantie.
- Het Primair Onderwijs vormt een uitzondering: medewerkers hebben daar 10,7 weken vakantie. Deze vallen vrijwel volledig samen met de schoolvakanties, waardoor er minder ruimte is om zelf verlof te plannen.

5.2 Verlof en IKB

Naast vakantieverlof kunnen cao's extra vormen van verlof of keuzevrijheid in vrije tijd bieden. In **tabel 5.1** laten we zien hoe de cao's omgaan met leeftijdsverlof, het IKB, verlofsparen en verlof kopen.

- Leeftijdsverlof betekent extra vrije tijd die werknemers krijgen afhankelijk van hun leeftijd.
- Het IKB is een budget waarmee werknemers zelf kunnen kiezen of ze geld, vrije tijd of andere arbeidsvoorwaarden willen.
- Verlofsparen houdt in dat werknemers vrije dagen kunnen opsparen om later aaneengesloten op te nemen.
- Met verlof kopen kunnen werknemers extra vrije dagen bijkopen, vaak met hun IKB of bovenwettelijke vakantiedagen.

De cao's Sociaal Werk en Vermo bieden in dit kader de meeste zekerheden: zij hebben voor alle vier de onderdelen iets vastgelegd. Gemeenten en Zwembaden hebben voor drie onderdelen iets vastgelegd. Gemeenten heeft geen leeftijdsverlofregeling en Zwembaden geen IKB.

Kinderopvang en Primair Onderwijs hebben geen IKB en ook geen klassiek leeftijdsverlof, al bestaan er wel sectorspecifieke regelingen, zoals het seniorenverlof in de kinderopvang⁷ en het spaarverlof in het onderwijs. Sportverenigingen biedt op dit vlak de minste zekerheden. Deze cao heeft alleen een leeftijdsregeling.

In de cao Sport is geen sprake van IKB of verlof kopen. Wel kan een werkgever een keuzesysteem invoeren waarmee werknemers vakantietoeslag en bovenwettelijke uren kunnen ruilen voor bijvoorbeeld extra vrije tijd.

⁷ Dit betreft een afbouwregeling voor medewerkers die in 2009 50 jaar waren en sindsdien zonder onderbreking in dienst waren.

Tabel 5.1

Mate van regeling van leeftijdsverlof, IKB, verlofsparen en kopen, per cao
(in kwalitatieve beoordelingen)

	Leeftijds- verlof	IKB	Verlof- sparen	Verlof kopen
Gemeenten	✘	✔	✔	✔
Kinderopvang	+	✘	✔	✘
Primair Onderwijs	18+	✘	✔	✘
Sociaal Werk	30+	✔	✔	✔
Zwembaden	50+	✘	✔	✔
Sport	43+	+	✘	+
Sportverenigingen	40+	✘	✘	✘
Vermo	35+	✔	✔	✔

Bron: Mulier Instituut, databestand cao-vergelijking sport en bewegen 2026.

5.3 Jaaruresystematiek en onbereikbaarheid

In **tabel 5.2** is te zien welke cao's afspraken bevatten over de jaaruresystematiek en het recht op onbereikbaarheid.

Bij een jaaruresystematiek wordt gekeken naar het totale aantal uren per jaar in plaats van per week. In drukke periodes kan iemand dan meer werken en in rustige minder, zolang het jaartotaal klopt. Dit biedt zowel werkgevers als werknemers meer ruimte in de planning.

Een jaarurennorm daarentegen is alleen een rekeneenheid, zonder die flexibiliteit. Het recht op onbereikbaarheid betekent dat werknemers in hun vrije tijd niet verplicht zijn bereikbaar te zijn.

De jaaruresystematiek komt in vijf cao's voor, maar is niet overal verplicht. In de cao's Sport en Vermo is sprake van een structurele jaaruresystematiek, waarbij de arbeidsduur op jaarbasis flexibel over het jaar wordt verdeeld. In de cao's Kinderopvang, Sociaal Werk en Zwembaden kan een jaaruresystematiek worden toegepast, maar dit is afhankelijk van de keuze van de werkgever en daarmee facultatief.

In de cao's Gemeente, Primair Onderwijs en Sportverenigingen is geen sprake van een jaaruresystematiek, maar van een jaarurennorm, jaartaak of gemiddelde arbeidsduur per jaar, zonder flexibiliteit in de spreiding van uren over het jaar.

Tabel 5.2**Mate van regeling van het jaarurensysteem en onbereikbaarheid, per cao**

(in kwalitatieve beoordelingen)

	Jaaruren- systeem	Recht op onbereikbaarheid
Gemeenten	✘	✘
Kinderopvang	+	✓
Primair Onderwijs	✘	✓
Sociaal Werk	+	✓
Zwembaden	+	✘
Sport	✓	✘
Sportverenigingen	✘	✘
Vermo	✓	✘

Bron: Mulier Instituut, databestand cao-vergelijking sport en bewegen 2026.

Het recht op onbereikbaarheid is in drie cao's vastgelegd. De cao Kinderopvang bepaalt dat de werkgever werknemers in hun vrije tijd niet mag benaderen. In het Primair Onderwijs geldt dat werknemers buiten werktijd niet bereikbaar hoeven te zijn voor ouders, behalve bij vooraf afgesproken avondactiviteiten. In Sociaal werk is sinds 2026 opgenomen dat werknemers in principe onbereikbaar zijn, tenzij er expliciet afspraken zijn gemaakt met de werkgever.

In Vermo is een regeling opgenomen voor beschikbaarheid buiten werktijd, maar die geeft geen recht op onbereikbaarheid. In de overige cao's ontbreekt een dergelijke bepaling.

5.4 Roostering

In **tabel 5.3** laten we zien hoe cao's omgaan met roosterflexibiliteit. Daarbij kijken we naar drie aspecten: of vaste medewerkers voorrang krijgen bij het inroosteren, of er een basis- of jaarrooster is, en hoe ver van tevoren het rooster bekend moet zijn. Een basisrooster is een globale jaarplanning met een vaste kern; een jaarrooster is een volledig rooster voor het hele jaar.

Alleen de cao's Kinderopvang en Sociaal Werk geven bij de verdeling van diensten expliciet voorrang aan vaste medewerkers boven flexibele of oproepkrachten. Een basis- of jaarrooster komt slechts beperkt voor: Kinderopvang en Vermo (voor functies tot en met schaal 10) kennen een basisjaarrooster, de overige cao's niet.

Gemeenten en Vermo hanteren de langste termijnen voor het bekendmaken van roosters: minimaal 31 dagen van tevoren. In de cao Kinderopvang geldt een termijn

van 21 dagen, in Sociaal Werk van 10 dagen en in Zwembaden van 14 dagen. De cao's Sport en Sportverenigingen kennen geen vaste termijn.

Al met al bieden de cao's in de publieke en semipublieke sector iets meer zekerheid over werktijden dan de sport-cao's, waar roosterling flexibeler of minder geregeld is.

Tabel 5.3

Mate van regeling van voorrang, jaarrooster en roostertermijn, per cao

(in kwalitatieve beoordelingen)

	Voorrang vast personeel	Jaarrooster	Roostertermijn in dagen
Gemeenten	✗	✗	31
Kinderopvang	✓	✓	21
Primair Onderwijs	✗	✗	✗
Sociaal Werk	✓	✗	10
Zwembaden	✗	✗	14
Sport	✗	✗	✗
Sportverenigingen	✗	✗	✗
Vermo	✗	✓	31

Bron: Mulier Instituut, databestand cao-vergelijking sport en bewegen 2026.

Conclusie & aanbevelingen

In deze studie hebben we acht cao's met elkaar vergeleken: vier uit de sportsector en vier uit aanpalende sectoren. In dit hoofdstuk trekken we de belangrijkste conclusies en doen we enkele aanbevelingen voor de HCA-tafel. Tot slot plaatsen we een aantal kanttekeningen bij het onderzoek.

Het doel van deze cao-vergelijking was inzicht te krijgen in de arbeidsvoorwaarden die op papier gelden, waar cao's overeenkomen en waar zij verschillen. Zo ontstaat een beeld van de positie van de sportsector binnen de bredere arbeidsmarkt. En van aanknopingspunten voor verdere verkenning van meer samenhang tussen cao's in de toekomst.

6.1 Conclusie

Loon en vergoeding

De vergelijking van salarissen laat zien dat cao's duidelijk van elkaar verschillen in beloningsniveau en in de ruimte voor salarisgroei binnen schalen. Daarbij is van belang dat de salarisbenchmark is gebaseerd op een samengestelde berekening. De benchmark zegt daardoor niet alleen iets over de hoogte van maandsalarissen, maar ook over de bredere beloningswaarde van cao's.

Sociaal Werk komt in deze vergelijking relatief gunstig naar voren. Primair Onderwijs valt vooral op bij de referentiefunctie in schaal 9, waar zowel het begin- als het eindsalaris relatief hoog ligt. Zwembaden scoort in de benchmark over de linie het laagst, terwijl ook Sport achterblijft. Sportverenigingen valt op doordat deze cao in alle schalen de laagste instapsalarissen kent.

Daarnaast valt op dat cao's in aanpalende sectoren vaker ruimere en concreter vastgelegde vergoedingen kennen voor werk op onregelmatige tijden. Binnen de sport-cao's zijn deze afspraken over het algemeen beperkter uitgewerkt of ontbreken ze. Werken buiten het reguliere dagvenster en in weekenden past bij het karakter van de sportsector, maar wordt niet altijd vertaald in aanvullende beloning.

Cao's verschillen dus niet alleen in salarishoogte, maar ook in de mate waarin afwijkende werktijden financieel worden gecompenseerd.

Opleiding en ontwikkeling

Een van de meest onderscheidende thema's tussen cao's is de mate waarin opleiding en ontwikkeling collectief en concreet is vastgelegd.

Aan de ene kant staan cao's met duidelijke afspraken over plannen, uren en/of budgetten (met Primair Onderwijs als uitgesproken voorbeeld). Aan de andere kant staan cao's waarin hierover op cao-niveau weinig tot niets is vastgelegd (met name Zwembaden en Sportverenigingen). Dit betekent niet dat er in die sectoren geen

scholing plaatsvindt. Wel is er op papier een minder duidelijke gezamenlijke ondergrens en minder houvast. De invulling hangt daardoor sterker af van afspraken op organisatieniveau.

Waar ontwikkeling wél in de cao is geregeld, gebeurt dat niet op één manier. Sommige cao's werken met scholingsuren of budget, andere met een individueel loopbaanbudget, een verplicht opleidingsplan met minimale financiële inzet of afspraken in de gesprekscyclus.

Daarmee verschillen cao's niet alleen in de vraag óf ontwikkeling is vastgelegd, maar ook in hoe concreet en stevig die afspraken zijn uitgewerkt.

Regelruimte en flexibiliteit

Bij verlofregelingen valt op dat de meeste cao's rond de vijf weken vakantie bieden, met het Primair Onderwijs als duidelijke uitzondering. Daarnaast laten de resultaten zien dat de sport-cao's over het algemeen iets minder vakantieverlof bieden dan enkele aanpalende cao's. Maar het belangrijkste verschil tussen cao's zit niet alleen in het aantal verlofdagen, maar ook in de manier waarop keuzevrijheid en voorspelbaarheid zijn georganiseerd.

Op papier komt het verdelen van werktijd over het jaar via een jaarurensystematiek relatief vaak voor, met name in (delen van) de sportsector. In enkele aanpalende cao's bestaat deze mogelijkheid ook, maar vaker als keuze-instrument en minder als uitgangspunt. Jaaruren kunnen in de praktijk helpen om seizoenpieken en rustige periodes op te vangen.

Ook zijn instrumenten die individuele keuzevrijheid ondersteunen (zoals IKB, verlofsparen of verlof kopen) niet in alle sport-cao's even sterk of even expliciet uitgewerkt. Dit kan erop wijzen dat er wel flexibiliteit in inzet is, maar minder expliciete keuzeruimte voor werknemers om tijd en geld te sturen.

Voor een functiehuis en sectoroverstijgende loopbanen is dit relevant. Regelruimte vraagt om heldere randvoorwaarden, zoals afspraken over roosteren, compensatie en voorspelbaarheid. De vergelijking maakt zichtbaar dat combinaties van flexibiliteit en zekerheid per cao anders zijn samengesteld. Dit is een aandachtspunt bij functies op sectorgrenzen. Bijvoorbeeld in omgevingen waar onderwijs en opvang samenkomen.

Arbeidsvoorwaarden in de sport minder stevig geborgd dan in aanpalende sectoren

Over de drie thema's heen ontstaat het beeld dat arbeidsvoorwaarden in de sport over het algemeen iets minder ruim en minder concreet collectief zijn uitgewerkt dan in de aanpalende sectoren. Daardoor hangen arbeidsvoorwaarden in de sport vaker af van de werkgever, de functie en de lokale context. Dat betekent niet dat de praktijk per definitie ongunstiger is, maar wel dat houvast, duidelijkheid en ondergrenzen minder eenduidig zijn geregeld.

Dit is ook terug te zien in het karakter van de cao's. De vier sport-cao's hebben een minimum-karakter, terwijl de vier cao's uit aanpalende sectoren een standaard-karakter kennen. In de sport is er hierdoor meer ruimte om op organisatieniveau aanvullende of afwijkende afspraken te maken. Dat kan maatwerk mogelijk maken, maar brengt ook met zich mee dat arbeidsvoorwaarden minder uniform zijn en sterker kunnen verschillen tussen werkgevers.

De vergelijking roept ook een bredere vraag op over de positie van de sportsector. De uitkomsten geven aanleiding om te vragen of sectoren met meer structurele publieke inbedding ook meer ruimte hebben om arbeidsvoorwaarden collectief en steviger vast te leggen. In deze vergelijking lijkt die borging in de sport minder sterk uitgewerkt. Dat is relevant, juist nu wordt nagedacht over een sterkere verankering en verdere professionalisering van de sportsector. De discussie over een mogelijke sportwet maakt die vraag extra actueel.

Deze vergelijking laat slechts een deel van de arbeidsmarkt in de sport zien. De sector is veelzijdig en veel werkenden vallen niet onder een cao. Daarom is het belangrijk om deze uitkomsten bij beleid en besluitvorming te combineren met andere arbeidsmarktstudies, zoals die van het Mulier Instituut⁸, de arbeidsmarktmonitoren van de regiegroep AMMS⁹, de FNV-hartslagmeters¹⁰ en de arbeidsmarktstudies van CAOP in opdracht van Samen Presteren¹¹. Zo kunnen ontwikkelingen beter worden geduid en keuzes beter worden onderbouwd.

6.2 Aanbevelingen

Op basis van de conclusies komen we tot de volgende aanbevelingen voor de HCA-tafel.

Start harmonisatie met een deelonderwerp, zoals opleiding en ontwikkeling

De cao-vergelijking laat zien dat cao's verschillen in de mate waarin opleiding en ontwikkeling collectief en concreet is vastgelegd. Omdat dit thema direct aansluit bij de professionalisering van de sector, lijken hier kansen te liggen om als HCA samen op te trekken. Een eerste stap kan zijn om te verkennen of minimale uitgangspunten of minimumafspraken mogelijk en wenselijk zijn.

Tegelijk is het belangrijk om te onderkennen dat er op andere thema's grotere en structurelere verschillen bestaan, zoals pensioen, toeslagen en werkings sfeer. Daarom ligt een gefaseerde aanpak voor de hand, waarbij per deelonderwerp wordt bekeken waar afstemming realistisch is.

Gebruik de cao-vergelijking als gespreksinstrument, niet als blauwdruk

Gebruik deze cao-vergelijking binnen de HCA-tafel om het gesprek over verdere samenhang tussen arbeidsvoorwaarden gericht te voeren. De vergelijking maakt op

⁸ kennisbanksportenbewegen.nl/?file=12604&m=1773217766&action=file.download

⁹ kennisbanksportenbewegen.nl/?file=11629&m=1709205011&action=file.download

¹⁰ fnv.nl/getmedia/Sport-Bewegen-Rapport-hartslagmeter-2022.pdf

¹¹ caop.nl/app/uploads/2025/02/Samen-Presteren-Rapport-update-sectoranalyse-sport-2024.pdf

een aantal onderdelen goed zichtbaar waar cao's overeenkomen en waar zij verschillen. Tegelijk verschillen de cao's sterk in karakter, werkingssfeer, systematiek en mate van uitwerking. De uitkomsten zijn daarom niet een-op-een te vertalen naar een gezamenlijke cao-lijn of uniforme afspraken voor de hele sector.

Juist daarom is de vergelijking vooral bruikbaar als instrument om prioriteiten te bepalen en vervolgstappen te richten. Ze helpt de HCA-partners om te bepalen waar meer samenhang wenselijk en haalbaar is, en waar eerst meer praktijkkennis nodig is. Daarbij staan onder meer de volgende vragen centraal:

- Waar ontstaan in de praktijk de grootste fricties, en hoe wordt daarmee omgegaan?
- Op welke onderdelen is meer samenhang tussen cao's wenselijk en realistisch?
- Waar bieden cao-afspraken voldoende houvast, en waar is aanvullende duiding of uitwerking nodig?

Deze benadering sluit aan bij onze kwalitatieve studie onder werknemers (Bronkhorst, 2026). Daarin onderzoeken we hoe arbeidsvoorwaarden in de praktijk worden toegepast en ervaren. Deze vergelijking kan helpen om de gesprekken te structureren, en andersom kunnen we de uitkomsten van de papieren vergelijking toetsen aan de praktijk.

Laat ook organisaties zonder cao aansluiten bij gezamenlijke afspraken

In de inleiding benoemden we al dat de meeste werkenden in een sportbaan niet onder een cao vallen. Dit betekent dat afspraken die alleen via cao's lopen, niet automatisch sectorbreed doorwerken.

Het is daarom wenselijk om naast cao-sporen ook te verkennen welke gezamenlijke uitgangspunten of handvatten bruikbaar zijn voor organisaties zonder cao, zoals fitnessbedrijven en maneges. Denk aan afspraken over ontwikkeling en inzetbaarheid die kunnen landen in werkgeversbeleid, in samenwerkingsovereenkomsten of in communicatie richting het werkveld.

Maak vervolgstappen expliciet als meerjarig traject met ruimte om te leren

De samenwerking binnen de HCA biedt een kans om samen stappen te zetten in de verdere professionalisering van de arbeidsmarkt sport en bewegen. De knelpunten die partners signaleren, zoals beperkte doorgroei, versnippering en verschillen in arbeidsvoorwaarden, vragen naar verwachting om een meerjarig traject. Dit is geen route die in één keer kan worden uitgetekend. Het vraagt om een aanpak waarin partners stap voor stap keuzes verkennen, onderbouwen en bijstellen.

6.3 Enkele kanttekeningen

Bij de interpretatie van de conclusies willen we de drie kanttekeningen noemen.

Vergelijking op papier, niet over praktijktoepassing

Deze vergelijking is gebaseerd op cao-teksten en laat zien wat op papier is vastgelegd op de gekozen peildatum. De uitkomsten zeggen daarmee niet automatisch hoe arbeidsvoorwaarden in de praktijk worden toegepast of ervaren. Door het minimum-karakter van de vier sport-cao's kunnen organisaties met name daar aanvullend beleid voeren en kan daarmee de uitvoering per werkgever verschillen.

Daarom hebben we parallel aan deze cao-vergelijking een kwalitatief onderzoek uitgevoerd naar hoe arbeidsvoorwaarden in de praktijk worden toegepast en ervaren. Hiervoor hebben we buurtsportcoaches, bso-sportmedewerkers, fitnessinstructeurs en sporttrainers gevraagd naar hoe arbeidsvoorwaarden in hun dagelijkse werk vorm krijgen ([Bronkhorst, 2026](#)).

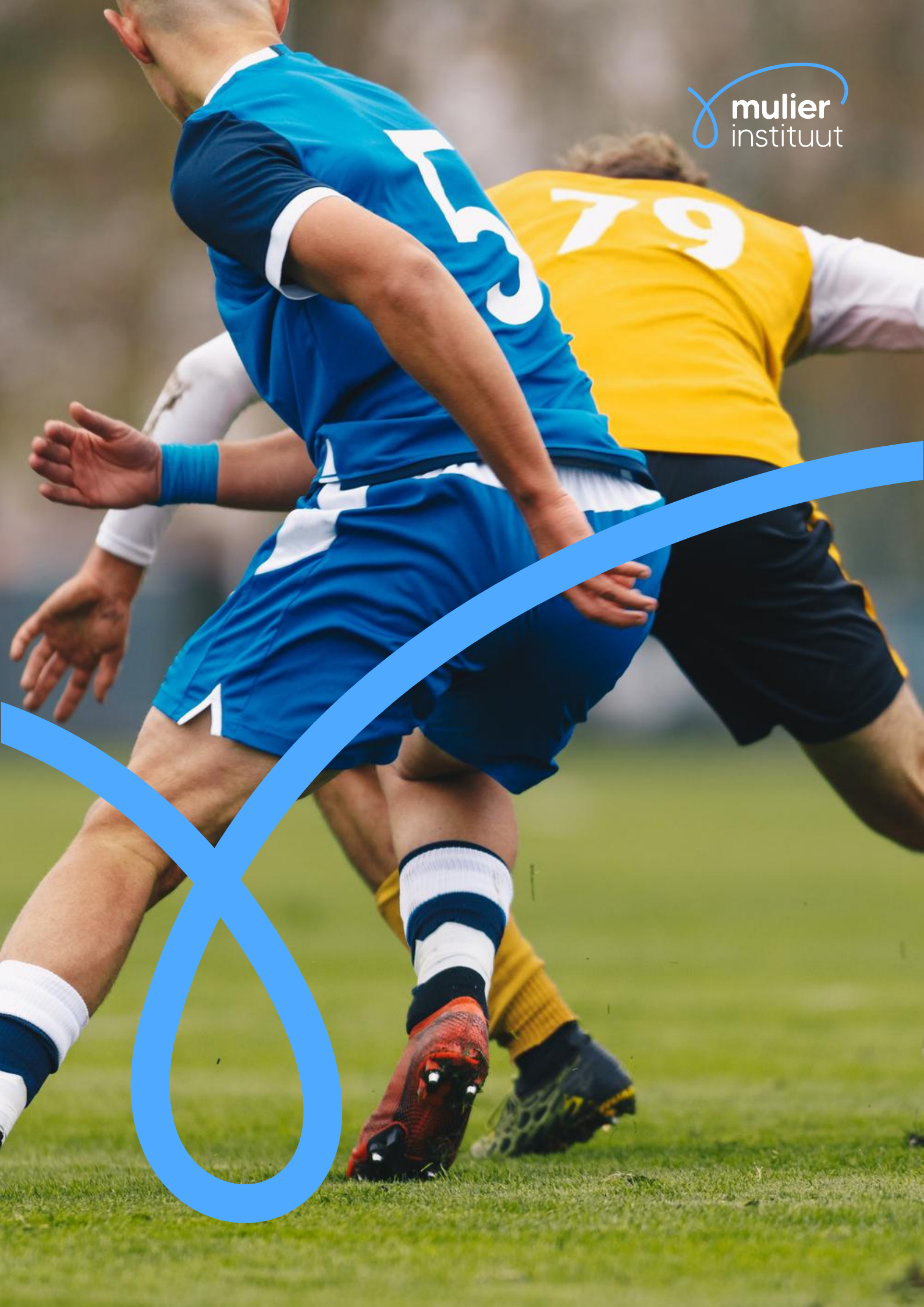
Peildatum en actualiteit

De analyse is gebaseerd op de cao's die op 1 januari 2026 van kracht waren. Nieuwe onderhandelingsrondes of afspraken die daarna zijn ingegaan, vallen buiten deze vergelijking. Juist daarom is het belangrijk om de cao's in de sport blijvend te volgen, zodat ontwikkelingen in arbeidsvoorwaarden tijdig worden gesignaleerd en benut kunnen worden voor verdere versterking van de arbeidsmarkt in sport en bewegen.

Beperkte reikwijdte van cao's in de sector

Zoals eerder gesteld werkt het overgrote deel van de werkenden in de sector sport en bewegen niet onder een cao. Ook hebben we in onze vergelijking niet alle cao's meegenomen waarin sportbanen voorkomen. De vergelijking geeft daarmee een beeld van een deel van de werkenden met een sportbaan.

Om ook de arbeidsvoorwaarden van werkenden buiten de onderzochte cao's in beeld te krijgen, is vervolgonderzoek nodig. Dit kan bijvoorbeeld door gericht vragenlijstonderzoek uit te zetten onder deze doelgroep. Het gaat hierbij onder meer om werkenden in de fitnesssport, de hippische sport en de buitensport.



Bronnen

Bronkhorst, A. (2026). *Arbeidsvoorwaarden in sport en bewegen: uitwerking in de praktijk*. Mulier Instituut.

Bronkhorst, A., Steenbergen, J., Van Stam, W., & Vrieswijk, S. (2024). *Arbeidsmarktmonitor sport en bewegen 2024. Kwalitatief onderzoek onder werknemers en werkgevers*. Mulier Instituut.

Bronkhorst, A., Van Eldert, P., & Steenbergen, J. (2024). *Tendrapport arbeidsmarkt sport en bewegen 2023*. Mulier Instituut.

FNV (2024, 12 januari). Cao-vergelijking en dialoogsessies sport. *Sportakkoord.nl*. Geraadpleegd op 21 juni 2025, van <https://www.sportakkoord.nl/wp-content/uploads/sites/3/2024/07/CAO-vergelijking-en-dialoogsessies-sport.pdf>

L'Ortye, S., & Bax, K. (2026). *Resultaten salarisbenchmark HCA*. EVZ organisatieadvies.

Meulenbroeks, N., Bronkhorst, A., & Van Eldert, P. (2026). *Tendrapport arbeidsmarkt sport en bewegen 2025*. Mulier Instituut.

Nederlandse Arbeidsinspectie (2025). *Onderzoek naar cao's in Nederland. Kenmerken van banen die onder bedrijfstak-cao's vallen*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Rijksoverheid (z.d.). Welke cao moet de werkgever toepassen? *Rijksoverheid.nl*. Geraadpleegd op 5 december 2025, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/welke-cao-moet-de-werkgever-toepassen>

Sociaal-Economische Raad (2021). *Sociaal-economisch beleid 2021–2025. Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving*.

