Onderhandelingsresultaat cao schoonmaak 2026-2028

Onderhandelingsresultaat (19 mei 2026, definitief)

Looptijd
De looptijd van de CAO is van 1 juli 2026 tot en met 30 juni 2028.

Verhogen basisuurlonen (artikel 18 cao)
De basisuurlonen worden als volgt verhoogd:
3,1% per 1 januari 2027;
3% per 1 januari 2028.

Reiskostenvergoeding (artikel 36 cao A-deel en 9 B-deel)
Alle werknemers krijgen vanaf 1 januari 2027 een reiskostenvergoeding ter hoogte van het dan geldende maximaal fiscaal onbelaste bedrag van 23 of (maximaal) 25 cent per kilometer. De vergoeding wordt berekend voor het gehele woon-werkverkeer van de werknemer.

Het artikel over reiskosten Schiphol (artikel 39 cao) vervalt op 31 december 2026. Vanaf dat moment geldt de reiskostenregeling volgens artikel 36 cao.

Eerder contract voor onbepaalde tijd (artikel 9 cao)
Artikel 9 cao wordt gewijzigd. Een werknemer kan maximaal 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd krijgen binnen maximaal 21 maanden (dit was 24 maanden).

Loon bij arbeidsongeschiktheid (artikel 33 cao)
De uitkering bij arbeidsongeschiktheid wordt aangepast. Dit volgens onderstaand schema:

Hoe lang ben je in dienst	Hoeveel loon krijg je in het 1e jaar van ziekte	Hoeveel loon krijg je in het 2e jaar van ziekte
Tussen 0 maanden en 2 jaar	85% van je dagloon	85% van je dagloon
Tussen 2 jaar en 6 jaar	90% van je dagloon	90% van je dagloon
Langer dan 6 jaar	100% van je dagloon	100% van je dagloon

De aanpassing van artikel 33 voor doorbetaling bij ziekte geldt voor alle werknemers die vanaf 1 juli 2026 ziek worden.

De overige voorwaarden blijven ongewijzigd. Dit zijn: altijd betaling van 100% bij een bedrijfsongeval of bij ziekte door zwangerschap. Werknemer heeft altijd recht op betaling van minimaal het wettelijk minimumloon in het eerste en tweede ziektejaar.

Schoonmaak hotels (artikel 2 D-deel)
Vanaf 1 januari 2027 wordt de regeling aangepast. De toeslag voor het werken op zondag (tussen 06,00 uur en 21.30

uur) wordt uitgebreid naar werknemers in loongroep 1 trede 3 (dat was alleen voor trede 4).

Binnen de RAS wordt met kaderleden en vertegenwoordigers van schoonmaakbedrijven en Schoonmakend Nederland in de hotelsector een werkgroep ingesteld. Deze gaat de ontwikkelingen en arbeidsverhoudingen in de hotelschoonmaak bespreken.

Loyaliteitsbonus (artikel 19 cao)
Vanaf 1 januari 2027 geldt het volgende. Werknemers die hun 20e branchejaar bereiken, ontvangen van hun werkgever, naar rato van het fulltime dienstverband, een eenmalige bruto uitkering van maximaal 1.000 euro. Betaling vindt plaats uiterlijk in de daaropvolgende maand.

Dit geldt ook voor werknemers die 20 branchejaren hebben bereikt tussen 2 januari 2025 en 31 december 2026. Betaling vindt plaats in januari 2027.

Werknemers die de bonus in 2025 hebben ontvangen, krijgen deze niet opnieuw.

De loyaliteitsbonus geldt alleen voor werknemers die vallen onder A-, B- of D-deel van de cao.

De werkgever kan de kosten van de loyaliteitsbonus bij RAS declareren. RAS int hiervoor bij werkgevers een extra kostendekkende premie. De voorwaarden voor de bonus blijven hetzelfde. Op basis van de evaluatie van de loyaliteitsbonus in 2024 wordt door partijen in 2026 de wijze van declaratie nader bepaald.

Naleving cao
Het overleg van de handhavingscommissie wordt gecontinueerd en geëvalueerd. De afspraken die binnen deze commissie worden gemaakt, worden op papier gezet. De commissie maakt ook afspraken over het moment waarop zaken aan de commissie worden teruggekoppeld.

Vakbondscontributie
Bij een schoonmaakbedrijf wordt een pilot gestart waarbij de werkgever de vakbonds-contributie voorschiet voor werknemers die dat willen. Dat wordt geregeld via inhouding op het loon van de werknemer in lijn met de fiscale regels.

Informatie vakbonden bij onboarding
Via de RAS is een “Vlekkeloos-van-start-Kit” voor nieuwe werknemers ontwikkeld. Hierin wordt informatiemateriaal over de vakbonden toegevoegd. Zo kunnen nieuwe werknemers ook kennisnemen van het werk van vakbonden.

Centrale diplomaregistratie
Partijen zien een grote meerwaarde in het inrichten van een centraal diplomaregister voor met name de (basis)vakopleidingen in de sector, vergelijkbaar met het VCA register. Bij de inrichting van een nieuw IT systeem voor het RAS-Examenbureau is het opslaan en ontsluiten van diploma's en diplomeringsinformatie meegenomen. In de themagroep Opleidingen en Mobiliteit van de RAS worden de kaders bepaald hoe het register wordt ingericht en geraadpleegd door werknemers en werkgevers (o.a. wie kan welke informatie zien, op welk moment en op basis van welke grondslag), via een beveiligde inlog en met inachtneming van de vereiste bescherming van persoonsgegevens.

Harrie Helpt!
Partijen zijn er trots op dat de schoonmaak een inclusieve sector is waar iedereen welkom is. Daarbij constateren partijen dat sommige medewerkers meer aandacht vragen om te kunnen landen in de sector. Extra begeleiding op de werkplek kan hierin ondersteunen. De Harrie Helpt-training richt zich op leidinggevenden en collega’s die verantwoordelijk zijn voor de begeleiding van medewerkers. Harrie is de personificatie van de ideale collega-werknemer die begeleiding op de werkvloer geeft aan werknemers met een extra ondersteuningsbehoefte. Harrie staat voor: Hulpvaardig; Alert; Realistisch;

Rustig; Instruerend en Eerlijk. Schoonmakend Nederland informeert schoonmaakbedrijven en opdrachtgevers over dit programma. Vakbonden doen dat naar werknemers.

Reservisten
Als gevolg van geopolitieke spanningen is de inzet van reservisten bij Defensie zeer actueel. In lijn met het advies van de Star hierover gaan cao-partijen met elkaar in overleg. Zij onderzoeken de arbeidsvoorwaardelijke en arbeidsrechtelijke consequenties. RAS faciliteert dit overleg. Schoonmakend Nederland verzorgt de inhoudelijke voorbereiding. Dit voor eind 2026.

Generatiepact
Op dit moment loopt er een pilot om te kijken of deelname aan het Generatiepact ook mogelijk is als een werknemer bij 2 (of meer) werkgevers in de branche werkzaam is (en die aan de overige voorwaarden voldoet). Dit om ervaring met verschillende scenario's op te doen. Deze pilot wordt gecontinueerd.

Ontwikkeling basis en digitale vaardigheden / Leven Lang Ontwikkelen
Partijen onderschrijven het belang van de ontwikkeling van basis- en digitale vaardigheden van schoonmakers. Het hebben van een minimaal niveau aan digitale vaardigheid is essentieel om mee te komen in de maatschappij én in het werk. Partijen hebben als doel om het regionale/lokale aanbod op basisvaardigheden te ontsluiten voor de schoonmaak sector. Het is ingewikkelder dan aanvankelijk gedacht om deze inventarisatie te maken. Partijen spreken daarom af om de informatie die beschikbaar is te delen ook als dit nog niet volledig dekkend is. In 2027 komen de opbrengsten uit de LLO-collectieven beschikbaar. Deze opbrengsten zijn van grote toegevoegde waarde voor de schoonmaakbranche. Deze worden door partijen benut en eventueel ingepast in het sectorspecifiek aanbod.

Arbeidsmobiliteit
Voor partijen is arbeidsmobiliteit een belangrijk onderwerp. Tijdens het cao-overleg heeft een werkgroep dit nader uitgewerkt. De rode draad is om op zoek te gaan naar wat een schoonmaker nodig heeft om zijn of haar werk goed te kunnen doen, nu en in de toekomst. Op het punt van arbeidsmobiliteit zijn al de nodige producten en diensten via RAS ontwikkeld. Het is belangrijk om deze goed met elkaar te verbinden en aan te laten sluiten bij de momenten waarop ze ertoe doen. Het gaat om de volgende zaken:
• Sectorale ontwikkelpaden;
• Selectie tool voor schoonmakers die door willen groeien naar een leidinggevende functie;
• Loopbaancheck (loopbaangesprekken voor uitvoerende schoonmakers)
• Verplichting tot het houden van het jaargesprek staat in de cao en in de Arbocatalogus. In 2026 wordt gewerkt aan een toolbox jaargesprek;
• Workshops voor leidinggevenden op het gebied van het voeren van jaargesprekken en verzuimgesprekken en bouwen aan een team;
• Vergoeden van basisvakopleidingen en taaltrajecten via RAS;
• De mogelijkheid tot opleiden en inzet van leerambassadeurs;
• Stimuleren basisvaardigheden.

Arbeidsmobiliteit is voor partijen een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Via de themagroep Opleidingen en Mobiliteit van RAS wordt dit de komende periode uitgewerkt. De onderliggende notitie d.d. 4 mei 2026 van Schoonmakend Nederland is bij de uitwerking richtinggevend.

PMO
Partijen onderschrijven het belang van Preventief Medisch Onderzoek (PMO) als onderdeel van een breder beleid op duurzame inzetbaarheid. Dit om werknemers zo lang mogelijk gezond en inzetbaar te houden. Partijen starten daarom een verkenning of en zo ja op welke wijze het PMO een plaats kan krijgen in de cao. Gedacht wordt aan een branchebrede aanpak die laagdrempelig en vertrouwwekkend is voor werknemers. Doel is het gezondheidsbeleid binnen

de branche te ondersteunen en te versterken, de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van medewerkers te bevorderen en de focus te verschuiven naar preventief handelen. Een branchebrede aanpak levert ook data op die gebruikt kan worden voor verdere beleids-ontwikkeling. Dit wordt verder uitgewerkt binnen de themagroep Arbo. De onderliggende notitie d.d. 4 mei 2026 van Schoonmakend Nederland is bij de uitwerking richtinggevend.

Prikaccidenten
• Na een prikaccident moet er 24/7 een telefoonnummer beschikbaar zijn voor een (mogelijke) medische controle;
• Om deze kosten (met name) voor het MKB te drukken, is de afspraak om een sectoraal contract te regelen met bijvoorbeeld Prikpunt. Hierdoor is er voor de gehele sector een telefoonnummer beschikbaar na prikaccidenten;
• De kosten voor de medische controle en mogelijke vaccinaties die hieruit voortvloeien zijn voor rekening voor de schoonmaakbedrijven;
• Tot slot is afgesproken dat schoonmaakbedrijven zelf mogen kiezen of ze gebruik maken van het sectorale aanbod of kiezen voor een andere uitvoerder, met als voorwaarde dat de andere uitvoerder gelijkwaardig is qua uitvoering en zorgverlening aan het sectorale aanbod. Die keuzevrijheid blijft. Via de themagroep Arbo van RAS wordt dit de komende periode uitgewerkt.

Werkgeversbijdrage
De werkgeversbijdrage wordt gedurende de looptijd van de cao volgens de gebruikelijke systematiek verhoogd. Dit met een extra eenmalige verhoging van 2%.

Onderzoek voorschieten bij opleiden voor klein MKB
Het klein MKB heeft aangegeven dat de kosten voor het voorschieten van de opleidingen voor hun werknemers vaak niet lukt en dat om deze reden werknemers soms ook niet de vereiste opleidingen kunnen volgen. Partijen spreken af dat RAS nader onderzoek doet naar deze problematiek. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek wordt bekeken of en hoe het praktisch uitvoerbaar is om bijvoorbeeld een voorschot op de subsidie toe te kennen.

Regelruimte
Partijen delen de wens om meer regelruimte te creëren, zodat werknemers beter grip krijgen op de balans tussen werk en privé en de sector tegelijkertijd goed organiseerbaar, uitvoerbaar en toekomstbestendig blijft. Via pilots wordt onderzocht welke manieren van regelruimte en initiatieven hieraan daadwerkelijk bijdragen. De themagroep Duurzame Inzetbaarheid werkt het thema ‘regelruimte’ verder uit.

Consignatie
De adviezen en aanbevelingen uit het rapport “Vervolgonderzoek consignatie in de Reconditionering” van Dehora worden door partijen onderschreven. Deze leiden tot betere omstandigheden bij consignatiediensten. De volgende 4 punten worden aanbevolen aan de sector:
• Oproepen tijd-voor-tijd compenseren;
• Meer invloed op het dienstrooster;
• Periodieke monitoring van de werkbelasting;
• Zorgen voor een volledig uitgeruste bedrijfsbus.

Trainen kaderleden
Artikel 58 lid 4 cao geeft de mogelijkheid tot het betaald trainen van kaderleden. Dit wordt de komende tijd benut voor het opleiden van kaderleden tot leerambassadeur en/of ergocoach.

Loopbaanadvies
Gedurende de looptijd van de cao is een bedrag beschikbaar van € 250.000 per jaar voor loopbaanadvies.

Vrouwenzaken
Artikel 52 cao wordt aangescherpt.

Je hebt menstruatie- of overgangsklachten
1. Partijen erkennen dat menstruatie- en overgangsklachten van invloed kunnen zijn op het werk en de duurzame inzetbaarheid van werknemers in de schoonmaaksector;
2. Je werkgever stimuleert je om met je leidinggevende te praten over je welzijn en welbevinden. Heb je klachten door menstruatie of de overgang (menopauze)? Dan kun je hier met je leidinggevende over praten. Je werkgever spant zich in om in redelijkheid praktische oplossingen te zoeken bij individuele knelpunten;
3. Je werkgever verkent, waar mogelijk, in overleg met opdrachtgevers welke ondersteuning of praktische aanpassingen passend kunnen zijn;
4. De sector zet met deze afspraken in op het verminderen van verzuim, het vergroten van duurzame inzetbaarheid en het bevorderen van inclusieve en gezonde arbeidsomstandigheden;
5. RAS intensiveert de voorlichtingscampagne op dit thema.

Recht op onbereikbaarheid werknemer
In artikel 33 cao wordt de volgende tekst opgenomen; “Werkgever en werknemer houden tijdens de arbeidsongeschiktheid zorgvuldig contact met elkaar. Het contact is gericht op herstel en terugkeer naar het werk. Daarbij staat centraal wat de werknemer aankan. Er worden samen afspraken gemaakt over hoe en wanneer er contact is, zonder druk uit te oefenen. Werkgever en werknemer doen wat binnen hun mogelijkheden ligt om te werken aan een passende en duurzame terugkeer naar werk.”.

Werkgever en werknemer maken afspraken over de (telefonische) bereikbaarheid van de werknemer buiten werktijd. Tijdens het jaargesprek maak je hier afspraken over. Op de website van de RAS is een format beschikbaar van onderwerpen die tijdens het jaargesprek worden besproken. Dit onderwerp wordt daar aan toegevoegd.

Uitgangspunten themagroepen
Op alle afspraken die uitgewerkt moeten worden in de Themagroepen RAS geldt een heldere en concrete opdrachtformulering die omvat duidelijkheid over:
o de rollen van sociale partners bij het maken van een project/programma;
o de uitvoering;
o evaluatie;
o waarbij toetsing aan en door de praktijk een voorwaarde is;
o verbinding met bestaande projecten en programma’s.

Onvoorziene omstandigheden
Als nieuw artikel 65 wordt de volgende tekst in de cao opgenomen.

Onvoorziene omstandigheden
Schoonmakend Nederland, FNV en CNV kunnen tussentijds overleggen over de cao. Dat is bij onvoorziene omstandigheden die invloed hebben op de arbeidsomstandigheden en voorwaarden zoals ze in de cao staan. De mogelijke gevolgen van deze gebeurtenissen worden dan tussentijds besproken. Dit kan betekenen dat de cao tussentijds verandert.

Overig en redactionele zaken
• Index. De begrippen in de cao worden op alfabetische volgorde achterin het cao-boekje opgenomen;
• Artikel 3 lid 4 cao, toevoegen “of glazenwassersbedrijf”;
• Artikel 5, lid 1, 2e bullit, de NEN-norm vervalt;
• Artikel 7, toevoegen “schriftelijke”;

• Artikel 12 lid 3, 2e bullit, toevoegen “deze eindigt automatisch (van rechtswege) op de datum die in je arbeidsovereenkomst staat”;
• Artikel 12 lid 5. Verwijzing naar “Wet Doorwerken na AOW-leeftijd” in artikel 1 cao opnemen, met link naar wetgeving;
• Artikel 12 lid 9, link naar (rekentool) transitievergoeding Rijksoverheid;
• Artikel 13, datum aanbieden nieuwe arbeidsovereenkomst bij 15% meerwerk. Dit vanaf 1 februari (bij maandbetaling) of vanaf periode 2 (bij betaling per 4 weken) in plaats vanaf 1 januari;
• Artikel 14 lid 4. Juiste verwijzing is naar artikel 1 lid 8 cao (in plaats van 1 lid 7);
• Verwijzingen overwerk. Deze verwijzingen worden geschrapt;
• Artikel 20 lid 6, toevoegen “Als je geen reiskosten hebt ontvangen of niet alle reiskosten (op basis van de regels van de Belastingdienst) vergoed hebt gekregen”;
• Artikel 22 lid 1 en lid 2, “bovenop” in plaats van “over”;
• Artikel 22 lid 2, 2e bullit, toevoegen “Je levert geen verlofdag in”;
• Artikel 27 lid 2n cao. Juiste verwijzing is naar artikel 20 (in plaats van artikel 18);
• Artikel 28 lid 3, kop aanpassen “Je bouwt ook vakantie-uren op over uren die je extra werkt”. 2 bullits verwijderen;
• Artikel 28 lid 5, toevoegen “Je bepaalt wanneer je vakantie wil opnemen. Je spreekt met je werkgever af wanneer en voor hoe lang”;
• Artikel 33 lid 5, toevoegen wettelijke mogelijkheid “opschorten loon” bij niet meewerken aan re-integratie;
• Artikel 36 lid 7, “extra” schrappen;
• Artikel 36 lid 7, nieuwe tekst “Dat maximum geldt niet als je voor de verhuizing al meer dan 60 km per dag woon-werk verkeer had, dan houd je recht op een vergoeding van het oorspronkelijk aantal km van vóór de verhuizing”;
• Artikel 44 lid 1, nieuwe tekst “Deze artikelen over contractswisselingen gelden ook als je op een object werk via een onderaannemer en de hoofdaannemer verliest het object”;
• Artikel 44 lid 3 en 4, toevoegen bij voorwaarden “de datum van contractswisseling is leidend”;
• Artikel 44 lid 9, “afbouwregeling” vervangen door “afkoopregeling”;
• Artikel 44 lid 12, “heraanbesteding” in plaats van “herbesteding”
• Artikel 44 lid 13, zin over de 5 werkdagen naar boven verplaatsen;
• Artikel 45, de werknemers, vervangen door alle werknemers die op het object werken;
• Artikel 60, de mogelijkheid tot uitruil van de vakbondscontributie blijft ook vanaf 2026 mogelijk;
• B-deel, artikel 11 lid 3. De juiste verwijzing is “UWV Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen, versie juli 2025".
• Bijlage III, dienstjaren vanaf 20 jaar toevoegen;
• Bijlage XIV, geboorteverlof en aanvullend verlof splitsen.

Indien later voorstellen worden gedaan om de tekst van dit akkoord te wijzigen, vereist dat instemming van partijen. Indien die ontbreekt, geldt de tekst van dit akkoord.

()