

## **Resultaat van onderhandelingen**

### **ANWB-cao 1 april 2026 t/m 31 maart 2028**

ANWB BV en de vakbonden FNV, CNV en AVV hebben sinds februari 2026 met elkaar gesproken om te komen tot een nieuwe ANWB-cao. Op 19 oktober 2026 heeft dit geleid tot onderstaand integraal resultaat van de onderhandelingen voor de ANWB-cao van 1 april 2026 t/m 31 maart 2028. ANWB is aan het eind gekomen wat verantwoord is voor de continuïteit van de bedrijfsvoering.

Het resultaat van onderhandelingen vormt één geheel en kan niet op onderdelen worden geaccepteerd. Het resultaat wordt door de vakbonden voorgelegd aan hun leden en stemgerechtigden. De vakbonden informeren ANWB uiterlijk 6 november 2026 over de uitkomst hiervan.

Het resultaat van de onderhandelingen is:

#### **1. Looptijd**

De looptijd van de ANWB-cao is van 1 april 2026 t/m 31 maart 2028.

#### **2. Loonsverhoging (hoofdstuk 4)**

Cao-partijen hebben de volgende algemene loonsverhogingen afgesproken:

- 5,2% per 1 oktober 2026.
- 2,3% per 1 oktober 2027.
- € 1000,- bruto eenmalige uitkering naar rato van de contracturen

Dit betekent een totale loonsverhoging van 7,5% gedurende de looptijd van de cao.

Met deze loonsverhoging is het voor de medewerker, indien gewenst, mogelijk minder te gaan werken, zonder inkomensachteruitgang (zie punt 8 van het resultaat van onderhandelingen).

De loonsverhoging en eenmalige uitkering kunnen alleen worden toegekend als de medewerker de dag voorafgaand aan de toekenning al in dienst was bij ANWB.

### 3. Private aanvulling WW- en WGA-uitkering (hoofdstuk 2)

1. Per 1 oktober 2027 eindigt de door cao-partijen afgesproken private aanvulling WW- en WGA-uitkering. Cao-partijen vinden het belangrijk dat de private aanvulling wordt verlengd. De kabinetsplannen hebben mogelijk gevolgen voor de private aanvulling van de wettelijke uitkeringen.
2. Bij ongewijzigd beleid verlengen cao-partijen de private aanvulling WW- en WGA-uitkering. Indien door de kabinetsplannen de duur van de wettelijke uitkeringen wordt verkort of andere wijzigingen invloed hebben op de private aanvullingen, bespreken cao-partijen daarvan de impact.

### 4. Bevriezingsregeling (hoofdstuk 4)

Cao-partijen hebben afgesproken in plaats van de compensatieregeling (cao-artikel 4.9) een beviezingsregeling in te voeren. De medewerker die reeds de compensatieregeling toegekend heeft gekregen, behoudt deze volgens de voorwaarden uit de ANWB-cao 2024-2026.

1. Per 1 december 2026 is de beviezingsregeling van toepassing bij:
  - a. Indeling van de functie van de medewerker in een lagere functiegroep als gevolg van functiewaardering.
  - b. Plaatsing of herplaatsing van de medewerker als gevolg van een organisatiewijziging (reorganisatie) in een lager ingedeelde functie dan de oorspronkelijke functie.
2. Als de functie van de medewerker wordt ingedeeld in een nieuwe, lagere salarisschaal (zie lid 1) kan dit betekenen dat:
  - a. Het huidige salaris lager is dan het maximum van de nieuwe schaal. De salarisgroei voor de medewerker wordt beperkt tot het maximum van de nieuwe schaal.
  - b. Het huidige salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe schaal. Het salaris van de medewerker wordt bevroren. Dit wil zeggen dat geen ervaringsjaarverhogingen en algemene cao-verhogingen worden toegekend tot het salaris van de medewerker het maximum van de nieuwe salarisschaal heeft bereikt.

### 5. Vaste d-factor (hoofdstuk 4)

Voor de berekening van de onregelmatigheidstoeslag op voorcalculatiebasis wordt de d-factor t/m 31 december 2028 vastgezet met de waarde 0,2565. Een vaste d-factor draagt bij aan een gezond rooster, omdat de medewerker kan kiezen voor een vlakker rooster zonder dat de onregelmatigheidstoeslag lager wordt.

## 6. Overwerkregeling (hoofdstuk 4)

De overwerkvergoeding is per 1 januari 2027 voor de fulltime en de parttime medewerker gelijk. Onderstaande aanpassingen, waarmee cao-artikel 4.12 wordt aangepast, gelden voor medewerkers met een functie in salarisschaal 1 t/m 11.

1. De overwerkvergoeding (in geld of tijd) is gebaseerd op het uurloon en bedraagt:
  - a. 150% voor overuren tussen 06.00 en 24.00 op maandag tot en met vrijdag.
  - b. 200% voor overuren tussen 24.00 en 06.00 op maandag tot en met vrijdag.
  - c. 200% voor overuren op zaterdag en zondag.
2. De eerste 15 minuten na einde werktijd (einde dienst) is er geen sprake van overwerk, maar van afronding van de werkzaamheden. Hiervoor geldt geen overwerkvergoeding. Als het afronden van de werkzaamheden langer duurt, wordt de totale tijd na einde werktijd beschouwd als overwerk.

## 7. Afbouwregeling onregelmatigheidstoeslag en andere toeslagen (hoofdstuk 4)

1. De afbouwregeling is van toepassing op de medewerker die op eigen verzoek of op verzoek van ANWB overstapt van een functie met een vaste of variabele (onregelmatigheids-) toeslag naar een functie zonder vaste of variabele (onregelmatigheids-) toeslag.<sup>1</sup>
2. Om in aanmerking te komen voor de afbouwregeling gelden de volgende voorwaarden:
  - a. Zodra de medewerker naar een functie zonder vaste of variabele (onregelmatigheids-) toeslag gaat, wordt de gemiddelde toeslag over de laatste 12 maanden bepaald. Deze gemiddelde toeslag wordt afgebouwd.
  - b. De toeslag telt mee voor de berekening van het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering en is pensioengevend.
  - c. De afbouwregeling stopt per direct als de medewerker terugkeert naar een functie waarin een vaste of variabele (onregelmatigheids-) toeslag wordt verdiend. Ook al is deze toeslag lager dan voorheen.

---

<sup>1</sup> NB Deze afbouwregeling geldt niet voor de medewerker die op basis van de stand-by regeling een stand-by vergoeding heeft ontvangen.

d. Het afbouwschema is als volgt:

| Afbouwschema     |                          |
|------------------|--------------------------|
| Afbouwpercentage |                          |
| 100%             | 1 <sup>e</sup> 3 maanden |
| 75%              | 2 <sup>e</sup> 3 maanden |
| 50%              | 3 <sup>e</sup> 3 maanden |
| 25%              | 4 <sup>e</sup> 3 maanden |

## 8. Loonsverhoging en arbeidsduur (hoofdstuk 5)

1. Cao-partijen hebben een loonsverhoging van 5,2% afgesproken per 1 oktober 2026. Met deze loonsverhoging zijn er voor de medewerker die fulltime werkt verschillende mogelijkheden (zie lid 2 en 3), indien gewenst, om minder te gaan werken zonder inkomensachteruitgang.
2. De medewerker die minder uren wil gaan werken, kan ervoor kiezen zijn contract aan te passen naar 36 uur (gemiddeld) per week. Alle arbeidsvoorwaarden (denk aan: verlofopbouw en pensioenopbouw) worden aangepast aan het contract van 36 uur.
3. De medewerker kan er ook voor kiezen het fulltime contract (38 uur plus 2 adv-uren) te behouden. De medewerker koopt per jaar 104 verlofuren. De gekochte verlofuren en de adv-uren kunnen door de medewerker die in roosterdienst werkt, worden gebruikt om 36 uur te gaan werken en zo het rooster lichter te maken. Alle arbeidsvoorwaarden (denk aan: verlofopbouw, pensioenopbouw, vaste onregelmatigheidstoeslag) blijven gebaseerd op het fulltime contract.<sup>2</sup>

## 9. Tijdelijke stimuleringsmaatregel doorbreken lange werkweken (hoofdstuk 5)

1. Deze tijdelijke stimuleringsmaatregel geldt uitsluitend voor de functies: wegwacht basis, wegwacht veiligheid & transport, wegwacht, wegwacht allround, wegwacht senior, planner Dispatch, coördinator Dispatch en presentator/redacteur Verkeersinformatie.
2. Om de lange weken (7 dagen achtereenvolgend werken) te doorbreken, kan de medewerker 104 verlofuren kopen of RCE-uren of gespaarde verlofuren inzetten. (Voor de parttime medewerker geldt de regeling naar rato van de contracturen.) De medewerker die de lange weken wil doorbreken stelt 104 uren ter beschikking aan de roosterafdeling/planning. De

---

<sup>2</sup> De medewerker die bij de Wegwacht werkt kan er ook voor kiezen RCE-uren of (gespaard) verlof in te zetten om 36 uur te gaan werken en zo het rooster lichter te maken. De lange weken worden dan het hele jaar doorbroken.

uren worden in betreffend jaar zodanig ingeroosterd dat de medewerker het gehele jaar geen lange werkweken meer heeft. De uren kunnen niet worden meegenomen naar een volgend jaar en kunnen niet (opnieuw) worden gespaard.

3. De medewerker krijgt van ANWB een tegemoetkoming van 2,6% van het jaarsalaris op voorwaarde dat de medewerker het volledige fit-budget van 1 jaar inzet.
4. De tijdelijke stimuleringsregeling geldt vanaf 1 april 2027 t/m 31 maart 2028. De regeling eindigt zoveel eerder (voor alle in lid 1 genoemde functies) indien er een nieuwe roostersystematiek binnen de Wegenwacht is afgesproken zonder lange werkweken.
5. De stimuleringsmaatregel geldt voor de medewerker die vóór 1 januari 2027 in dienst is gekomen bij ANWB.

#### **10. Verkopen adv-uren (hoofdstuk 5)**

1. De medewerker die fulltime werkt, kan ervoor kiezen alle adv-uren (2 uur per week, totaal 104 uur per jaar) te laten uitbetalen. De arbeidsduur van de medewerker bedraagt dan 40 uur per week.
2. De waarde van een adv-uur is gelijk aan het uurloon van de medewerker. De adv-uren worden maandelijks uitbetaald.
3. Over de uitbetaalde adv-uren worden vakantiegeld en eindejaaruitkering opgebouwd. Ook zijn de uren pensioengevend.
4. De medewerker die in roosterdienst werkt, kan zijn adv-uren laten uitbetalen met uitzondering van de medewerker die nachtdiensten werkt. Voor de medewerker die nachtdiensten werkt, zijn de adv-uren nodig om het rooster aan de Arbeidstijdenwet te laten voldoen.<sup>3</sup> De medewerker in roosterdienst die zijn adv-uren laat uitbetalen, kan geen gebruik maken van de tijdelijke stimuleringsmaatregel (zie punt 9).
5. De medewerker geeft jaarlijks vóór 15 november via Mijn HR door of hij adv-uren wil laten uitbetalen. Als niks wordt doorgegeven, worden geen adv-uren uitbetaald. De aanvraag van de medewerker wordt goedgekeurd of afgekeurd door de leidinggevende.

---

<sup>3</sup> Let wel: als de medewerker die in roosterdienst werkt zijn adv-uren laat uitbetalen, kan het rooster niet lichter worden gemaakt door bijvoorbeeld de lange weken te breken.

## **11. Stand-by regeling (hoofdstuk 5)**

Cao-partijen hebben afgesproken de stand-by regeling duidelijker te verwoorden in de cao. In onderstaande punten wordt aangegeven welke verduidelijking wordt aangebracht in het cao-artikel:

1. De medewerker die wordt opgeroepen tijdens een stand-by dienst ontvangt hiervoor de overwerkvergoeding. De medewerker in schaal 12 en hoger heeft volgens de overwerkregeling geen recht op de overwerkvergoeding, met uitzondering van overwerk op zaterdag, zondag en op feestdagen. De medewerker in schaal 12 en hoger die wordt opgeroepen op een doordeweekse dag tijdens zijn stand-by dienst ontvangt hiervoor 100% vergoeding in tijd.
2. De vergoeding voor het beschikbaar zijn buiten werktijd blijft gelijk (1% of 2%), maar in de huidige cao-tekst wordt ervan uitgegaan dat een werkdag altijd 8 uur is (beschikbaarheid buiten werktijd is 15,5 uur, lid 2.b), terwijl er ook medewerkers zijn die bijvoorbeeld 9 uur per dag werken (beschikbaarheid is dan 14,5 uur) of 7 uur per dag (beschikbaarheid is dan 16,5 uur).
3. De stand-by vergoeding is altijd op nacalculatiebasis.

## **12. Diversiteitsdag (hoofdstuk 6)**

1. De medewerker kan op één zelfgekozen feestdag of op één dag die volgens de geloofs- of levensovertuiging geldt als feestdag een verlofdag opnemen. Voorbeelden zijn: 5 mei, Goede Vrijdag, Eid-al-Fitr (Suikerfeest) of Divali (Lichtjesfeest)
2. Daarbij geldt dat aan de medewerker geen extra verlofdag wordt toegekend, maar met voorrang vrij krijgt, mits dit in het rooster past.

## **13. Overgangs- en menstratieklachten (hoofdstuk 8)**

1. Cao-partijen realiseren zich dat overgangs- en menstratieklachten invloed kunnen hebben op het functioneren van de medewerker. Cao-partijen vinden het belangrijk dat er ruimte ontstaat om dit te bespreken.
2. De medewerker kan de overgangs- of menstratieklachten bespreken met de leidinggevende, zodat gezamenlijk kan worden bekeken of tijdelijke aanpassingen van het werk misschien nodig zijn en welke dat zijn.

#### **14. Aanvulling betaald ouderschapsverlof (hoofdstuk 8)**

1. In het eerste levensjaar van het kind kan de medewerker 9 weken ‘betaald ouderschapsverlof’ krijgen door een uitkering van het UWV. Gedurende deze 9 weken bedraagt de uitkering van het UWV 70% van het dagloon tot het maximumdagloon.
2. Cao-partijen hebben afgesproken maximaal 9 weken van het zogenaamde betaald ouderschapsverlof aan te vullen met 10% van het dagloon tot het maximumdagloon.
3. Indien de wet- en regelgeving rondom ‘betaald ouderschapsverlof’ wijzigt, treden cao-partijen opnieuw in overleg om wederzijds te bepalen of het wenselijk is om de UWV-uitkering aan te vullen.

#### **15. Vaste werkgeverspremie pensioen (hoofdstuk 9)**

De vaste werkgeverspremie wordt 1 keer per 5 jaar vastgesteld. De eerstvolgende datum waarop dit gebeurt, is 1 januari 2027. Dit betekent dat per die datum een andere werkgeverspremie van toepassing kan zijn dan nu geldt. In artikel 9.1, lid 3 komt te staan:

Tot en met 31 december 2026 bedraagt de vaste werkgeverspremie 19,58%. De werkgeverspremie die vanaf 1 januari 2027 tot de transitiedatum naar het nieuwe pensioenstelsel geldt, wordt in de tweede helft van 2026 door De Nationale APF bekend gemaakt.

#### **16. Pensioencompensatie (hoofdstuk 9)**

1. De medewerker die op 31 december 2026 in dienst is van ANWB, komt in aanmerking voor de bruto pensioencompensatie als het jaarinkomen hoger is, of in de toekomst hoger wordt, dan het maximum pensioengevend salaris.
2. De bruto pensioencompensatie voor het salarisdeel boven het maximum pensioengevend salaris, wordt niet toegekend aan de medewerker die vanaf 1 januari 2027 in dienst komt.

#### **17. Regeling Vervroegd Uittreden (hoofdstuk 9)**

Omdat de wet- en regelgeving over de RVU is gewijzigd, hebben cao-partijen hierover afspraken gemaakt. Enerzijds om de afspraken te laten aansluiten bij de nieuwe wet- en regelgeving. Anderzijds om duidelijkheid te geven aan medewerkers die op korte termijn gebruik kunnen maken van de RVU in de vorm van een overgangsbepaling.

### **Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)**

1. De RVU-cao van ANWB wordt als regeling t/m 31 december 2028 opgenomen in de ANWB-cao.
2. De afspraken over de RVU worden overgenomen uit de RVU-cao die op 31 december 2025 is afgelopen. Een uitzondering hierop zijn de functies waarvoor de RVU kan worden aangevraagd. De RVU geldt uitsluitend voor functies die zijn gekwalificeerd als 'zwaar werk'. TNO valideert of er sprake is van 'zwaar werk'. Ten behoeve van deze toets wordt een werkgroep samengesteld.
3. De ambitie van de overheid is om de deelname aan de RVU terug te dringen. Werkgevers moeten maatregelen nemen om zwaar werk te verminderen. De overheid gaat in het kader hiervan de RVU elke 3 jaar evalueren. Cao-partijen spreken de RVU af t/m 31 december 2028, de evaluatiedatum. Als de wet- en regelgeving al dan niet als gevolg van de evaluatie wijzigt, gaan sociale partners met elkaar in overleg over de regeling en zorgen ervoor dat de regeling wettelijk en fiscaal correct is.

### **Werkgroep Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)**

1. Sinds 1 januari 2026 is de wetgeving ten aanzien van de RVU gewijzigd. De RVU is expliciet bedoeld voor medewerkers die door zwaar werk niet gezond kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd. De classificatie 'zwaar werk' moet worden onderbouwd en wordt vervolgens gevalideerd door het Expertisecentrum Zwaar Werk van TNO.
2. Door cao-partijen wordt een werkgroep samengesteld, met daarin onder andere een externe deskundige namens ANWB en een externe deskundige namens de vakbonden. Deze werkgroep onderbouwt met behulp van het toetsingskader van TNO of er al dan niet sprake is van 'zwaar werk'. De door de werkgroep als zwaar werk gekwalificeerde functie(s) worden hierna gevalideerd door TNO. De functies die worden beoordeeld, staan benoemd in de ANWB-cao 2024-2026, artikel 5.2, lid 2.
3. De werkgroep onderhandelt niet, maar baseert zich op de feiten. De werkgroep koppelt na de validatie van TNO terug aan cao-partijen. Het streven is dat voor 1 juni 2027 de validatie door TNO gereed is.
4. Cao-partijen committeren zich aan de uitkomst van de toetsing door TNO of er sprake is van 'zwaar werk' en dus voor welke functies de RVU gaat gelden.

### **Overgangsbepaling RVU**

1. Zolang de werkgroep nog niet heeft vastgesteld welke functies zijn aan te merken als zwaar werk, mogen de medewerkers in de functies, zoals benoemd in de ANWB-cao 2024-2026, artikel 5.2, lid 2 gebruikmaken van de RVU, mits zij voldoen aan de overige criteria die gelden om gebruik te mogen maken van de RVU.
2. De medewerker die een aanvraag indient, krijgt hiervan – als hij aan de criteria voldoet – 6 maanden van tevoren een toezegging.
3. Deze overgangsbepaling eindigt per direct op het moment dat TNO de functies heeft gevalideerd als ‘zwaar werk’ en de werkgroep de cao-partijen hiervan op de hoogte heeft gebracht. Cao-partijen communiceren hierover zo spoedig mogelijk, nadat de werkgroep de uitkomst bekend heeft gemaakt.
4. De functies die gebruik mogen maken van de RVU worden opgenomen in de nieuwe ANWB-cao. Of toegevoegd in een addendum, indien cao-partijen eerder dan de werkgroep gereed is met de onderbouwing, een afspraak voor de nieuwe cao hebben bereikt.

### **18. Fit-budget ook voor aflossen studieschuld (hoofdstuk 10)**

Het bedrag voor het fit-budget wordt per 1 januari 2027 verhoogd van € 700,- naar € 750,- per jaar. Het fit-budget kan 2 jaar worden opgespaard, zodat de medewerker in het 3<sup>e</sup> jaar het totaal van 3 jaren fit-budget heeft te besteden. Het budget van het 1<sup>e</sup> jaar vervalt als de medewerker na afloop van het 3<sup>e</sup> jaar dat budget (gedeeltelijk) niet heeft gebruikt.

Cao-partijen hebben afgesproken dat de medewerker het fit-budget ook mag gebruiken om de studieschuld af te lossen. De medewerker moet aantonen dat er sprake is van een studieschuld aan DUO.

### **19. Vergoeding voor woon-werkverkeer en thuiswerken (hoofdstuk 11)**

Cao-partijen hebben een forse verbetering afgesproken van de woon-werkverkeervergoeding, zowel qua reisafstand als qua hoogte van de vergoeding.

1. De medewerker kan dagelijks kiezen hoe hij naar zijn werk reist. Een duurzame keuze wordt gestimuleerd.
2. De medewerker ontvangt een vergoeding per gereisde kilometer met een maximum van 65 kilometer enkele reis (dus retour per dag 130 kilometer) of voor thuiswerken. De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van de duurzaamheidskeuze die de medewerker maakt.

Per 1 november 2026 gelden de volgende vergoedingen:

- a. Voor fietsen en lopen 25 cent<sup>4</sup> per kilometer.
- b. Voor reizen met de auto of motor 23 cent per kilometer.
- c. Voor reizen met het openbaar vervoer 100% vergoeding 2<sup>e</sup> klasse.
- d. Voor thuiswerken € 2,45 netto per dag (vanaf 1 januari 2026).

## **20. Werkbelevingsonderzoek (hoofdstuk 12)**

Cao-partijen erkennen dat het traject om te komen tot een nieuwe ANWB-cao in 2026 moeizaam was. Werkbeleving, beeldvorming en onvrede over de roosters binnen de Wegenwacht zijn de aanleiding voor een wetenschappelijk onderbouwd onderzoek binnen de Wegenwachtorganisatie als geheel. De uitkomsten van het onderzoek moeten handvatten bieden om de problemen die er zijn, gestructureerd aan te pakken.

## **21. Studie nieuw salarishuis (hoofdstuk 12)**

Cao-partijen spreken af dat een nieuw salarishuis wordt ontwikkeld, zodra het nieuwe functiehuis gereed is. Het nieuwe salarishuis is niet kostenverhogend voor ANWB.

## **22. Studie naar ruimere inzet 80-90-100-regeling (hoofdstuk 12)**

1. De huidige 80-90-100-regeling is gericht op het minder werken voorafgaand aan de AOW-leeftijd. Cao-partijen realiseren zich dat het ook in een andere levensfase van de medewerker gewenst kan zijn om tijdelijk minder te werken.
2. Gedurende de looptijd van de cao wordt onderzocht of het wettelijk, fiscaal en qua praktische uitvoerbaarheid mogelijk is 1 jaar van de 80-90-100-regeling eerder gedurende het dienstverband in te zetten voor bijvoorbeeld mantelzorg of studieverlof. De voorwaarden van het eerder inzetten van de 80-90-100-regeling worden uitgewerkt evenals de consequenties als de medewerker tussentijds – dit is eerder dan de pensioenleeftijd – uit dienst gaat.

## **23. Studie naar arbeidsvoorwaarden verschillende generaties (hoofdstuk 12)**

1. Binnen ANWB werken meerdere generaties. Cao-partijen realiseren zich dat iedere generatie andere wensen heeft ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden. Denk bijvoorbeeld, maar niet uitsluitend, aan: een opleiding, meer vrije tijd, ouderschapsverlof, mantelzorg en een sabbatical.

---

<sup>4</sup> Netto 25 cent per kilometer, mits dit fiscaal is toegestaan. De vergoeding kan niet hoger zijn dan het fiscaal vrijgestelde bedrag.

2. Cao-partijen spreken af gedurende de looptijd van de cao een studie te doen naar arbeidsvoorwaarden die aantrekkelijk zijn voor medewerkers van verschillende leeftijden.

#### **24. Roostervraagstukken Leden Service Centrum (hoofdstuk 13)**

1. ANWB bespreekt met de LSC-klankbordgroep Roostering de onduidelijkheden en knelpunten die door medewerkers worden ervaren in de huidige roostersystematiek en de mogelijke oplossingen.
2. ANWB bespreekt vervolgens met de vakbonden de belangrijkste onduidelijkheden en knelpunten die door medewerkers worden ervaren in de huidige roostersystematiek en de mogelijke oplossingen.
3. Vervolgens wordt een plan van aanpak gemaakt om toe te werken naar oplossingen.
4. Het streven is om uiterlijk 1 mei 2027 met een voorstel voor de oplossingen te komen.

#### **25. Verlof aanvragen Leden Service Centrum (hoofdstuk 13)**

In de cao wordt opgenomen hoe het aanvragen en toekennen van verlof werkt voor de zomerperiode en de kerstvakantie. Het doel van een dergelijke afspraak is zoveel mogelijk medewerkers in een vakantieperiode vrij te geven.

1. Het proces voor het aanvragen en toekennen van het verlof voor de *zomerperiode* is:
  - a. In de eerste week van november wordt voor alle medewerkers van het Leden Service Centrum in 1 keer het verlof uitgevraagd voor de zomermaanden medio juni t/m de 1<sup>e</sup> week van september.
  - b. De medewerkers hebben 2 weken de tijd om de verlofaanvraag in te dienen.
  - c. De medewerkers horen uiterlijk 24 december of de verlofaanvraag is goedgekeurd.
  - d. Als het verlof vanwege een zwaarwichtige reden van ANWB niet (volledig) volgens de wens van de medewerker kan worden toegekend, vindt hierover overleg plaats met de medewerker. De terugkoppeling is eveneens uiterlijk 24 december.
2. Het proces voor het aanvragen en toekennen van verlof tijdens de *kerstperiode* (week 51 t/m week 1) is:
  - a. In de periode 1 juni t/m 30 juni wordt aan alle medewerkers van het Leden Service Centrum in 1 keer het verlof uitgevraagd voor de kerstperiode (week 51 t/m week 1).
  - b. De medewerkers hebben 4 weken de tijd om de verlofaanvraag in te dienen.
  - c. De medewerkers horen uiterlijk 15 juli of de verlofaanvraag is goedgekeurd.
  - d. Als het verlof vanwege een zwaarwichtige reden van ANWB niet (volledig) volgens de wens van de medewerker kan worden toegekend, vindt hierover overleg plaats met de

medewerker. De terugkoppeling is eveneens uiterlijk 15 juli.

3. Verlofaanvragen die geen betrekking hebben op de zomerperiode of de kerstperiode worden afgehandeld op volgorde van binnenkomst. Medewerkers ontvangen binnen 2 weken een terugkoppeling op hun aanvraag. De verlofaanvraag wordt toegekend volgens de wens van de medewerker, voor zover dit past binnen de vooraf vastgestelde verlofruimte en bezettingsnormen van het Leden Service Centrum. Als deze kaders worden overschreden, kan de aanvraag geheel of gedeeltelijk worden afgewezen en wordt hierover overleg gevoerd met de medewerker.
4. Verlofafwijzingen worden aan de medewerker onderbouwd.

## **26. Roostersystematiek Alarmcentrale (hoofdstuk 14)**

1. ANWB bespreekt met de ALC-klankbordgroep Roosters de onduidelijkheden en knelpunten die door medewerkers worden ervaren in de huidige roostersystematiek en de mogelijke oplossingen.
2. ANWB bespreekt vervolgens met de vakbonden de belangrijkste onduidelijkheden en knelpunten die door medewerkers worden ervaren in de huidige roostersystematiek en de mogelijke oplossingen.
3. Vervolgens wordt een plan van aanpak gemaakt om toe te werken naar oplossingen.
4. Het streven is om uiterlijk 1 mei 2027 met een voorstel voor de oplossingen te komen.

## **27. Afwijkend rooster tijdelijk krachten Alarmcentrale (hoofdstuk 14)**

Om zoveel mogelijk medewerkers een dienstverband met ANWB aan te bieden en tegelijkertijd flexibiliteit te behouden, zodat goed kan worden ingespeeld op de vraag vanuit de leden en klanten, geldt voor alle tijdelijke medewerkers een afwijkende periode en termijn wat betreft de publicatie van het rooster.

## **28. Verlof aanvragen Alarmcentrale (hoofdstuk 14)**

Aan het artikel over het aanvragen van verlof (artikel 14.6) bij de Alarmcentrale wordt het proces rondom het verlof tijdens schoolvakanties (niet zijnde de zomerperiode) toegevoegd. Hiermee komt er een nieuw lid 2 en schuift de rest door. Het lid 3, voorheen lid 2, wordt redactioneel aangepast.

1. Het proces voor het aanvragen en toekennen van verlof tijdens de *schoolvakanties* (inclusief het weekend ervoor en erna), niet zijnde de zomerperiode, is:
  - a. Aanvragen voor verlof, ingediend meer dan 7 maanden voor het ingaan van de maand

- waarin de aangevraagde schoolvakantie is, worden allemaal beschouwd als zijnde gelijktijdig ingediend en hebben daarmee onderling gelijke rechten.
- b. De medewerker ontvangt tenminste 6 maanden voor het ingaan van de aangevraagde schoolvakantie bericht of de verlofaanvraag wel of niet gehonoreerd is.
  - c. De medewerkers kunnen op intranet van de Alarmcentrale lezen wanneer het verlof voor de schoolvakanties moet worden aangevraagd.
2. Verlofaanvragen die niet de zomerperiode of een schoolvakantie betreffen worden binnen 2 weken afgehandeld en teruggekoppeld op volgorde van binnenkomst van de aanvraag. De verlofaanvraag wordt toegekend volgens de wens van de medewerker, tenzij er naar het oordeel van de leiding van de Alarmcentrale onvoldoende bezetting overblijft.
  3. Verlofafwijzingen worden aan de medewerker onderbouwd.

## **29. Hoogseizoenmedewerkers Alarmcentrale (hoofdstuk 14)**

1. In het wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers wordt de periode tussen 2 ketenregelingen verlengd naar 36 maanden. Cao-partijen vinden dit ongewenst voor de hoogseizoenmedewerkers van de Alarmcentrale, omdat zij door een verlenging van de tussenperiode niet meer jaarlijks tijdens het hoogseizoen kunnen werken voor de Alarmcentrale. Bij cao mag voor seizoenskrachten, dit zijn de hoogseizoenmedewerkers, worden afgeweken van de wet.
2. Als de Wet meer zekerheid flexwerkers van kracht wordt, geldt voor de hoogseizoenmedewerkers van de Alarmcentrale tussen 2 ketenregelingen een periode van 3 maanden.

## **30. Roostersystematiek Wegenwacht korte termijn (hoofdstuk 15)**

1. Cao-partijen hebben commitment afgegeven om roosterafspraken voor de Wegenwacht te maken op korte termijn en op lange termijn (zie punt 31).
2. Op korte termijn gaat het om het mogelijk maken van meer individualiteit binnen de collectieve roosters. Ook wordt gezocht naar kortetermijnoplossingen voor knelpunten. De tijdelijke stimuleringsmaatregel (zie punt 9) is 1 van de oplossingen, maar niet de enige. De pilot die in 2026 is gedaan met de inhaalweekenden, wordt opgenomen in de nieuwe cao.
3. Inhaalweekend:
  - a. De medewerker ontvang € 200,- voor het werken van het verschoven vakantiewerkweekend (dit is € 100,- per dag), ook wel het inhaalweekend.
  - b. De medewerker die het vakantiewerkweekend niet wil werken, geeft dit weekend terug.

- c. ANWB gaat opzoek naar een medewerker die deze weekenddagen wil werken. Als een andere medewerker 1 of 2 weekenddagen wil werken, ontvangt hij hiervoor € 150,- per weekenddag. De medewerker die het inhaalweekend heeft teruggegeven ontvangt geen € 100,- per dag (€ 200,- voor het verschoven vakantiewerkweekend).

### **31. Roostersystematiek Wegenwacht lange termijn (hoofdstuk 15)**

1. Cao-partijen committeren zich wederzijds aan het komen tot een nieuwe roostersystematiek voor de Wegenwacht.
2. In het verleden zijn meerdere onderzoeken gedaan om te komen tot nieuwe roosterafspraken. Denk bijvoorbeeld aan: roosters o.b.v. een 36-urige werkweek, zelfroosteren en andere vormen van roosteren waarmee de medewerker invloed heeft op zijn rooster. De uitkomsten van deze onderzoeken worden opnieuw gevalideerd, maar niet overgedaan.
3. Er wordt een projectorganisatie (stuurgroep, werkgroep, klankbordgroep, roosterexperts, projectleider etc.) opgezet. De stuurgroep adviseert cao-partijen. De cao-partijen moeten overeenstemming bereiken over de roostersystematiek en de invoering daarvan.
4. Een voorlopige planning van het project is:
  - a. 1 februari 2027: Uitkomsten eerdere onderzoeken zijn gevalideerd.
  - b. 1 juni 2027: Besluit welke pilots waar gaan plaatsvinden en hoe de pilots worden geëvalueerd.
  - c. 1 juni 2027 tot 1 september 2027: Voorbereiden en inregelen pilots.
  - d. 1 september 2027 tot 1 maart 2028: Start pilots. NB Pilots worden door alle medewerkers binnen het hele cluster gedraaid.
  - e. 1 april 2028: Evalueren pilots.
  - f. 1 januari 2029: Invoeren nieuwe roostersystematiek.
5. Gedurende de pilots behouden medewerkers hun huidige OT en krijgen ze te zien welke OT ze zouden hebben verdiende gedurende pilots.
6. Voortvloeiend uit de nieuwe roostersystematiek wordt een nieuwe OT-regeling uitgewerkt.

### **32. Verlof aanvragen Wegenwacht (hoofdstuk 15)**

In de cao wordt opgenomen hoe het aanvragen en toekennen van verlof werkt voor de collectieve periode. De collectieve periode wordt jaarlijks vastgesteld en betreft in ieder geval de zomerperiode. Het doel van een dergelijke afspraak is zoveel mogelijk medewerkers in een vakantieperiode vrij te geven.

1. De collectieve vakantieperiodes zijn de meivakantie (periode volgens het advies van de Rijksoverheid.nl) en de zomervakantie (periode 1 juni t/m 30 september).
2. Het proces voor het aanvragen en toekennen van het verlof voor de *collectieve periodes* is:
  - a. In de periode van 1 oktober t/m 31 oktober vragen alle medewerkers werkend in roosterdienst in 1 keer het verlof aan voor de collectieve periodes.
  - b. Medewerkers *met voorrangrecht* op verlof tijdens de schoolvakantie krijgen een vakantieblok voorgesteld. Als de medewerker het vakantieblok accepteert, is de vakantie direct definitief. Medewerkers die het aangeboden vakantieblok niet accepteren en een tegenvoorstel indienen, horen uiterlijk 15 december of de verlofaanvraag goedgekeurd is. Medewerkers met voorrangrecht op verlof tijdens de schoolvakantie hebben de mogelijkheid om naast het toegewezen blok ook losse verlofdagen aan te vragen binnen de collectieve periode. Deze worden beoordeeld volgens het proces van verlofaanvragen van medewerkers zonder voorrangrecht.
  - c. Medewerkers *zonder voorrangrecht* op verlof tijdens de schoolvakantie, dienen tussen 1 oktober t/m 31 oktober hun gewenste verlof in. Zij horen uiterlijk 15 december of de verlofaanvraag is goedgekeurd. Als het vanwege een zwaarwichtige reden van ANWB niet direct lukt om de verlofaanvraag volgens de wens van de medewerker goed te keuren, vindt eerst overleg met de medewerker plaats om te kijken op welke wijze het verlof alsnog kan worden goedgekeurd.
3. Verlofaanvragen die niet in de collectieve periode vallen, worden binnen 2 weken afgehandeld en teruggekoppeld op volgorde van binnenkomst van de aanvraag. De verlofaanvraag wordt toegekend volgens de wens van de medewerker, tenzij er naar het oordeel van de leiding van de Wegenwacht onvoldoende bezetting overblijft.
4. Verlofafwijzingen worden aan de medewerker onderbouwd.

### **33. Vergoedingen teammanagers Wegenwacht (hoofdstuk 15)**

1. Sinds Shift zijn teammanagers (TM's) van de Wegenwacht niet meer eerstelijns verantwoordelijk, maar tweedelijns. Per 1 april 2026 wordt zodoende de piketvergoeding en beschikbaarheidstoeslag (artikel 15.21) voor medewerkers die reeds werkzaam zijn als TM bevroren. Dit betekent dat ze de vergoedingen behouden, maar dat deze niet meer meegroeien met algemene loonsverhogingen.
2. Aan de medewerker die 1 januari 2027 start als TM wordt geen piketvergoeding en geen beschikbaarheidstoeslag toegekend.
3. De medewerker die vanaf 1 januari 2027 start als TM ontvangt een inconveniententoeslag ter hoogte van bruto € 175,00 per maand (fulltime, voor de parttime medewerker naar rato van

de contracturen). Deze vaste inconveniëntentoeslag wordt toegekend, omdat TM's altijd kunnen worden gebeld door wegwachten uit hun team. Daarnaast is de stand-by regeling uit de ANWB-cao van toepassing.

#### **34. Redactioneel**

Ter verduidelijking of omdat sommige cao-teksten zijn verouderd, worden cao-teksten redactioneel aangepast.

- In artikel 1.1, lid 2 wordt opgenomen dat de ANWB-cao uitsluitend digitaal wordt verstrekt aan de medewerker.
- Aan artikel 7.4, lid 6 over de jubileumuitkering wordt toegevoegd dat 5 jaar wordt teruggekeken als medewerker wisselend fulltime en parttime heeft gewerkt.