

Looptijd:

De cao heeft een looptijd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.

Collectieve loonsverhoging:

Alle medewerkers hebben recht op een collectieve loonsverhoging van 4% per 1 januari 2026 en 3% per 1 januari 2027. De verhoging geldt voor zowel de feitelijke lonen als de loonschalen.

Daarnaast zien wij dat een extra aanpassing nodig is op de jeugdlonen in schaal 3. De jeugdlonen in schaal 3 worden opgehoogd met een gemiddeld bedrag van €1,34 per uur.

Het volgende stappenplan is van toepassing bij het vaststellen van de verhoging:

1. Bepaal wat het feitelijke brutosalaris van de werknemer op 31 december van het lopende jaar is (op fulltime basis).
2. Pas de afgesproken collectieve loonsverhoging toe.
3. Kijk vervolgens of dit nieuwe salaris in de loontabel per 1 januari van het nieuwe jaar onder het startloon ligt van de functiegroep dat hoort bij de functie van de werknemer. Als dit het geval is, dan wordt het startloon het nieuw salaris van de medewerker.
4. Pas de beoordelingsperiodiek toe op basis van de methode zoals beschreven in de cao artikel 7.13.

Nieuwe loon- en functiegebouw

Het afgelopen jaar zijn alle voorbereidende werkzaamheden uitgevoerd voor het nieuwe loon- en functiegebouw, in samenwerking met een werkgroep van werkgevers en werknemers. De werkgroep heeft sociale partners geadviseerd om aan de slag te gaan met een functiewaarderingssysteem, wij nemen dit over. Op dit moment is de opdracht gegeven aan AWWN om de referentiefuncties te ontwikkelen en te waarderen. De werkzaamheden worden afgerond tijdens het eerste jaar van de looptijd van de cao. Wij breken de cao open zodra de uitwerking beschikbaar is. Wij spreken hierin een eerlijke en marktconforme toepassing af en een overgangs/invoeringsregeling.

Verhoging bijdrage sociaal fonds

Per 1 januari 2026 verhogen wij de bijdrage aan het sociaal fonds van 0,2% naar 0,3%.

Reiskostenvergoeding

Per 1 januari 2026 passen wij het artikel voor vergoeding woon-werkverkeer aan (artikel 7.22). De vergoeding woon-werkverkeer gaat gelden vanaf de eerste kilometer (huidige artikel is vanaf 5 km).

Opleiding en ontwikkeling

In het sociaal fonds van de golfbranche gaan wij een tweetal initiatieven onderzoeken rond het stimuleren van opleiden en ontwikkelen:

- De verdere uitrol en invoering van het e-learning platform GoodHabitz.
- Een mogelijke samenwerking met het initiatief van de NGA over opleiding en certificering van Greenkeepers binnen de branche.

Pensioen

Wij spreken de volgende protocolafspraken met elkaar af:

In verband met de invoering van de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) moet de huidige cao-pensioenregeling aangepast worden. Daarvoor wordt in 2025/2026 een gezamenlijke werkgroep vanuit werkgevers en werknemers ingericht om dit proces te onderzoeken, voor te bereiden voor besluitvorming en verder te begeleiden.

Daarbij worden de volgende aspecten onderzocht:

- WTP-proof maken van de regeling, waarbij voor bestaande deelnemers het uitgangspunt in het kader van de doorsneesystematiek de zogenaamde ‘eerbiedige werking’ is.
 - *Eerbiedige werking betekent dat de bestaande afspraken blijven gelden voor de medewerkers die al in dienst zijn voor de invoering van de nieuwe regeling.*
- Kostenbeheersing (geen significante kostenstijging voor werkgevers en werknemers).
- Kwalitatieve vergelijking van beide pensioenregelingen in de cao.
- Communicatie (inclusief aanbod aan (individuele) werkgevers* om consequenties van de WTP en een eventuele overstap naar BPL in beeld te brengen).

*het aanbod geldt voor werkgevers die lid zijn van de NVG.