



BackOfficer[®]
regelt het gewoon

Nieuwe CAO per 1 januari

Gelijke beloning voor
flexmedewerkers

Gelijke beloning voor flexmedewerkers

Zo houd jij het overzicht én de rust

Vanaf 1 januari 2026 verandert er veel voor uitzendkrachten, of zoals wij ze liever noemen: flexmedewerkers. De nieuwe CAO verplicht inleners om flexmedewerkers gelijk te belonen als hun eigen medewerkers. Dit betekent niet alleen hetzelfde loon, maar ook gelijke secundaire arbeidsvoorwaarden zoals vakantiedagen, bonussen en extra's zoals fietsplannen en vitaliteitsprogramma's.

Deze verandering is een belangrijke stap richting gelijkwaardigheid op de werkvloer. Maar het brengt ook uitdagingen met zich mee voor inleners en uitzendbureaus. In deze whitepaper bespreken we de veranderingen, de uitdagingen en hoe een betrouwbare backofficepartner zoals BackOfficer kan helpen om deze overgang soepel te laten verlopen. Het is belangrijk om nu al in actie te komen. Hoe voorkom je dat je straks in de knel komt?



Wat verandert er per 1 januari 2026?

1 Gelijke beloning vanaf dag één

De nieuwe CAO voor Uitzendkrachten, die op 1 januari 2026 in werking treedt, bepaalt dat flexmedewerkers vanaf de eerste werkdag recht hebben op dezelfde arbeidsvoorwaarden als vaste medewerkers van de inlener. Hiermee verdwijnt de inlenersbeloning. Dit omvat:

- ✓ **Brutoloon** conform de schaal waarin de werknemer is ingedeeld
- ✓ **Toeslagen** voor overwerk en onregelmatige uren
- ✓ **Initiële loonsverhogingen** zoals bij de inlener bepaald
- ✓ **Onkostenvergoedingen** en periodieken
- ✓ **Vakantiedagen, vakantiegeld en andere toeslagen**
- ✓ **Toegang tot extra's** zoals onder andere kerstpakketten, fietsplannen, vitaliteitsprogramma's en opleidingsmogelijkheden

Deze wijziging is een direct gevolg van afspraken uit de CAO voor Uitzendkrachten die de ABU, NBBU en de vakbond LBV hebben gemaakt. De ABU-CAO is onlangs algemeen verbindend verklaard, wat betekent dat gelijk loon breed in de branche als uitgangspunt voor de beloning van uitzendkrachten gaat gelden.

In feite komt het erop neer dat de opdrachtgever precies weet wat de cao voorschrijft voor elke functie en dit moet correct worden doorgevoerd in de systemen. In de praktijk ligt de grootste uitdaging bij de uitzendbureaus die actief zijn in meerdere sectoren (bijvoorbeeld logistiek, zorg, administratie, bouw), omdat elke branche zijn eigen cao kent, met eigen afspraken over beloningen, toeslagen en andere extra's.

Dit vraagt om de juiste kennis van de verschillende cao's, goed opgeleide backoffice medewerkers en vooral een foutloze verwerking.



Fase B wordt korter

Vanaf januari 2026 zal Fase B geen 3 maar 2 jaar duren. Gedurende deze periode mag een flexmedewerker maximaal 6 tijdelijke contracten ontvangen. Na Fase B volgt een contract in Fase C, welke een vast contract inhoudt.

Deze wijziging maakt het dat de focus moet komen te liggen op duurzame inzetbaarheid van je flexmedewerker als ook de doorstroom. Je zult eerder met je inleners moeten schakelen over de toekomst van je flexmedewerkers.

Nieuwe pensioenregeling

Het is positief voor de flexmedewerker dat er een nieuwe en uitgebreidere pensioenregeling wordt gehanteerd, maar tegelijkertijd heb jij een hogere kostprijs als werkgever. De verhoging is als volgt:

- ✓ Totale premie: 23,4% van de pensioengrondslag
- ✓ Werknemersdeel: verhoging van 4% naar 7,5%
- ✓ Werkgeversdeel: verhoging van 8% naar 15,9%

② De uitdaging: waar zit de complexiteit van al deze veranderingen?

Voor de inlener

- ✓ Inventariseren van alle arbeidsvoorwaarden die aan vaste medewerkers worden aangeboden
- ✓ Communiceren van deze voorwaarden naar het uitzendbureau en de backofficepartner
- ✓ Vastleggen van afspraken om misverstanden te voorkomen

Voor het uitzendbureau

- ✓ Registreren van de arbeidsvoorwaarden van elke inlener. Niet elke inlener is gelijk. De fietsvergoeding bij bedrijf A is niet hetzelfde als het sportplan bij bedrijf B
- ✓ Afstemmen met verschillende, soms complexe cao's en regelingen
- ✓ Controleren of alle afspraken correct worden nageleefd. Alles moet kloppen en administratief sluitend zijn

Kortom: overzicht houden in een oerwoud van voorwaarden en wensen. Zonder goede systemen, duidelijke afspraken én strakke uitvoering loop je het risico op fouten, frustratie en ontevreden flexmedewerkers of opdrachtgevers.

3 Het belang van een betrouwbare backofficepartner

Een goede backofficepartner is essentieel om de overgang naar de nieuwe CAO soepel te laten verlopen.

- ✓ Expertise in wet- en regelgeving en cao-bepalingen
- ✓ Transparante administratie van arbeidsvoorwaarden en afspraken
- ✓ Tijdige en correcte uitbetaling van loon en vergoedingen
- ✓ Ondersteuning bij communicatie tussen inlener en uitzendbureau
- ✓ Advies over optimalisatie van processen en systemen
- ✓ Tarieven worden afgestemd op actuele cao-verplichtingen, kostprijs en jouw verdienmodel

Met BackOfficer kunnen uitzendbureaus zich richten op hun kernactiviteiten, terwijl de backofficepartner zorgt voor een correcte en efficiënte uitvoering van de nieuwe cao-bepalingen.



4 De valkuil van onduidelijke afspraken

Stel: Uitzendbureau X werkt samen met Inlener A, een productiebedrijf met een uitgebreid pakket aan secundaire arbeidsvoorwaarden. Vanaf 1 januari 2026 moeten deze ook aan flexmedewerkers worden aangeboden. Inlener A communiceert echter niet duidelijk welke voorwaarden van toepassing zijn. Uitzendbureau X heeft moeite om de juiste informatie te verkrijgen en vast te leggen. Gevolg: onduidelijkheid bij flexmedewerkers, fouten in de uitbetaling en frustratie bij alle partijen.

BackOfficer wordt ingeschakeld en brengt structuur aan. Ze inventariseren de arbeidsvoorwaarden van Inlener A, leggen afspraken vast en zorgen voor correcte uitbetaling aan flexmedewerkers. Resultaat: tevreden flexmedewerkers, duidelijke afspraken en een soepel verlopende samenwerking



5 Conclusie

De nieuwe CAO voor uitzendkrachten brengt belangrijke veranderingen met zich mee. Gelijke beloning voor flexmedewerkers is een stap vooruit, maar vereist ook zorgvuldige voorbereiding en uitvoering. Een betrouwbare backofficepartner zoals BackOfficer is essentieel om deze overgang succesvol te maken.

Met de juiste ondersteuning kunnen uitzendbureaus en inleners zorgen voor tevreden flexmedewerkers, correcte naleving van de CAO en een sterke samenwerking. Neem contact op met BackOfficer om te bespreken hoe wij u kunnen ondersteunen bij deze veranderingen.

Let op: wetsvoorstel 'meer zekerheid voor flexwerkers' in de maak

Naast de nieuwe cao ligt er ook een wetsvoorstel op tafel: 'meer zekerheid voor flexwerkers'. Hierin staan maatregelen die nóg verder gaan dan de cao. Denk aan het afschaffen van nulurencontracten en strengere regels rond tijdelijke contracten en uitzendwerk.

Dit voorstel is nog niet definitief – er wordt op dit moment politiek over gesproken. Maar als het wordt aangenomen, dan wordt deze wet leidend boven de cao.

Met andere woorden: wat nu in de cao staat, kan straks nog aangepast worden. Houd dus niet alleen de cao in de gaten, maar ook de ontwikkelingen rondom dit wetsvoorstel.

6 Hoe nu verder? In 4 stappen naar duidelijke afspraken

De cao-verplichting rondom gelijke beloning vraagt om zorgvuldige afstemming tussen inlener en uitzendbureau.

Dit vierstappenplan geeft richting en structuur:

Stap 1: Vraag arbeidsvoorwaarden goed uit

Breng alle primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden van elke inlener en van elke cao waaronder je flexmedewerkers werken in kaart. Denk aan loon, toeslagen, vrije dagen, regelingen zoals fietsplannen en vitaliteitsprogramma's, bonussen, enzovoort.

Stap 2: Beoordeel en interpreteer

Niet alle voorwaarden zijn even eenduidig. Samen met je backofficepartner beoordeel je of een regeling van toepassing is voor de flexmedewerker én hoe je dat praktisch uitvoert en vastlegt. Houdt er rekening mee dat per flexmedewerker andere voorwaarden kunnen gelden. Ook wanneer zij veel wisselen van inlener, dan veranderen voorwaarden ook. Dit moet goed vastgelegd en beoordeeld worden.

Stap 3: Vertaal naar de praktijk

Zorg dat de voorwaarden doorvertaald worden naar de uitzendpraktijk. Maak het helder voor de planning, contractbeheer en salarisadministratie.

Stap 4: Leg vast en communiceer

Leg afspraken vast in contracten en systemen. En misschien nog belangrijker: communiceer helder naar je flexmedewerkers en inleners wat ze mogen verwachten. Dat voorkomt onduidelijkheid en frustratie.

Meer informatie over dit stappenplan vind je op www.wijzerbelonen.nl

Heb je interesse in een samenwerking met BackOfficer? Neem eens contact op met Louis of Jawid. Zij kunnen je alles vertellen over BackOfficer, de nieuwe inlenersbeloning en de stress die wij je kunnen besparen.



Louis Bakker

New business manager



06 19 49 05 62



louis@backofficer.nl



Jawid Mohammadi

New business manager



06 44 13 24 60



jawid@backofficer.nl





Jouw collega op afstand

BackOfficer[®]
regelt het gewoon