

Belangrijke wijzigingen in de CAO Gehandicaptenzorg en wetgeving in 2026

In 2026 is er een aantal wijzigingen in de CAO Gehandicaptenzorg (CAO) en wetgeving waar u als werkgever rekening mee moet houden. Hieronder vindt u een overzicht van de meest belangrijke wijzigingen.

Structurele loonsverhogingen CAO Gehandicaptenzorg

In 2026 vindt er 2 keer een structurele verhoging van het salaris plaats, namelijk:

- Per 1 mei 2026 wordt een algemene structurele loonsverhoging toegepast van 2%.
- Per 1 november 2026 wordt een algemene structurele loonsverhoging toegepast van 2%.

De salaristabellen waarin deze loonsverhogingen zijn verwerkt, zijn opgenomen in [artikel 4:15 CAO](#).

Wettelijk minimum(uur)loon

Per 1 januari 2026 stijgt het wettelijk minimumuurloon voor werknemers van 21 jaar en ouder naar € 14,71 bruto per uur. Meer informatie en alle andere bedragen van het wettelijk minimum(uur)loon vindt u op de [website van de Rijksoverheid](#).

Feestdagen

In 2026 zijn er 7 doordeweekse feestdagen:

- Nieuwjaarsdag: donderdag 1 januari 2026
- Tweede Paasdag: maandag 6 april 2026
- Koningsdag: maandag 27 april 2026
- Bevrijdingsdag: dinsdag 5 mei 2026
- Hemelvaartsdag: donderdag 14 mei 2026
- Tweede Pinksterdag: maandag 25 mei 2026
- Eerste Kerstdag: vrijdag 25 december 2026

Bij toepassing van de jaarurensystematiek hebben werknemers recht op 7,2 uur feestdagencompensatie voor iedere doordeweekse feestdag ([artikel 6:4 lid 1 CAO](#)). Dit betekent dat in 2026 het aantal uren waarop arbeid dient te worden verricht, wordt verminderd met 7 x 7,2 uur voor feest- en gedenkdagen vallend op doordeweekse dagen. Voor een werknemer die meer of minder werkt dan 1878 uur per jaar geldt dit aantal uur naar rato van het dienstverband. Meer informatie over feestdagen en toepassing van de jaarurensystematiek vindt u op de [website van de VGN](#).

Salariëring student-werknemers

Per 1 januari 2026 wijzigt de salariëring van student-werknemers. De CAO kent vanaf die datum een salarisregeling voor:

- De student-werknemer die zich gaat kwalificeren voor de arbeidsmarkt: de salarisschaal voor de student-werknemer wordt beperkt tot de eerste twee leerjaren. Na afronding van het tweede leerjaar wordt het salaris van de student-werknemer ontleend aan de functieschaal, 1 of 2 functieschalen lager dan de toepasselijke functieschaal van de functie waarvoor de student-werknemer wordt opgeleid. Het salaris van de student-werknemer zal daarbij hoger zijn dan het salaris behorend bij het tweede leerjaar ([artikel 5:2 CAO](#));
- De student-werknemer met (werk)ervaring: het salaris wordt ontleend aan de functieschaal, 1 of 2 functieschalen lager dan de toepasselijke functieschaal van de functie waarvoor de student-werknemer wordt opgeleid ([artikel 5:3 CAO](#)).

De volledige regelingen voor student-werknemers staan in [hoofdstuk 5 CAO](#).

Opkomstdagen

Per 1 januari 2026 kent de CAO afspraken met betrekking tot opkomstdagen bij werken in een rooster met wisselende diensten. Het uitgangspunt is dat het aantal opkomstdagen van de werknemer in verhouding staat tot de overeengekomen arbeidsduur. Er geldt een maximum aantal opkomstdagen als de werknemer zich bereid verklaart om op meerdere werkplekken actief te zijn en/of andere werkzaamheden te verrichten op het eigen functieniveau en passend bij de opleiding en ervaring van de werknemer. Alle afspraken zijn te vinden in [artikel 6:8 CAO](#).

Onregelmatig werken

Per 1 januari 2026 wijzigen de percentages van onregelmatig werken (ORT). De gewijzigde percentages staan in [artikel 7:3 CAO](#).

Extra werk

Per 1 januari 2026 is er recht op een toeslag indien de werknemer binnen 21 dagen extra werkt. Deze toeslag is afhankelijk van het tijdstip en bedraagt:

- € 3,50 bruto per uur voor extra werk op maandag t/m vrijdag van 07:00-24:00 uur;
- € 7,00 bruto per uur voor extra werk tijdens de nacht, in het weekend en op feestdagen.

De volledige regeling is opgenomen in [artikel 7:4 CAO](#). Meer informatie kunt u vinden in de brochure Extra werk. Leden van de VGN kunnen deze raadplegen op het besloten gedeelte van de website, onder [extra informatie voor leden](#).

Bereikbaarheids-, consignatie- en consultatiediensten

Per 1 januari 2026 gelden de volgende wijzigingen:

- De vergoeding voor de consignatie- en bereikbaarheidsdienst wordt verdubbeld ([artikel 7:9 CAO](#));
- De werknemer kan kiezen of de vergoeding voor de bereikbaarheids-, consignatie- of consultatiedienst in geld of in tijd wordt gecompenseerd. Dit geldt ook voor de component vrije tijd van de vergoeding voor de arbeid tijdens deze diensten. Maakt de werknemer geen keuze, dan vindt de vergoeding in vrije tijd plaats ([artikel 7:9 lid 1 CAO](#) en [artikel 7:10 lid 1 CAO](#));
- Als de werknemer op verzoek of in opdracht van de werkgever een extra consignatie-, bereikbaarheids- of consultatiedienst verricht binnen 21 dagen boven het overeengekomen arbeidspatroon en het vastgestelde rooster, ontvangt de werknemer een extra toeslag van 1/18e per uur ([artikel 7:9 lid 5 CAO](#));
- Consultatiediensten zijn uitsluitend voorbehouden aan werknemers met een niet zorggebonden functie ([artikel 7:1 CAO](#)). Dit betekent dat werknemers met een zorggebonden functie uitsluitend een consignatie- of bereikbaarheidsdienst kunnen draaien, ook als ze alleen telefonisch bereikbaar zijn.

Slaapdiensten

Per 1 januari 2026 wijzigt de vergoeding van de slaapdienst en geldt het volgende:

- Een werknemer ontvangt over alle uren die zijn doorgebracht in een slaapdienst het wettelijk minimum(jeugd)loon. Dit is een vergoeding in geld. Daarnaast ontvangt de werknemer voor daadwerkelijk gewerkte uren ORT. Het is mogelijk de vergoeding in tijd te geven als de werkgever en de werknemer dat samen overeenkomen;
- Als de werknemer minder dan 50% onafgebroken rust heeft gehad als gevolg van noodzakelijke en onvoorziene omstandigheden, ontvangt de werknemer niet bovenstaande vergoeding maar worden alle uren in tijd gecompenseerd en ontvangt de werknemer voor daadwerkelijk gewerkte uren ORT;
- De werknemer die op verzoek of in opdracht van de werkgever binnen 21 dagen boven het overeengekomen arbeidspatroon en het vastgestelde rooster een extra slaapdienst verricht, heeft recht op een toeslag van € 3,50 bruto per uur voor ieder uur doorgebracht in de slaapdienst.

De volledige regeling is opgenomen in [artikel 7:14 CAO](#). Meer kunt u vinden in de brochure Slaapdiensten. Leden van de VGN kunnen deze raadplegen op het besloten gedeelte van de website, onder [extra informatie voor leden](#).

Balansverlof

Per 1 januari 2026 heeft de werknemer jaarlijks de mogelijkheid het Balansverlof uit voorgaande jaren te laten uitbetalen. De werkgever stemt in met het verzoek, tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet. In bijzondere situaties kunnen werkgever en werknemer anders overeenkomen. Dit betekent dat de werknemer vanaf 1 januari 2026 het Balansverlof uit het lopende jaar niet meer kan laten uitbetalen. Het artikel geeft wel de mogelijkheid dat werkgever en werknemer in bijzondere situaties anders overeenkomen (artikel 8A:2 lid 9 CAO).

Regeling Afbouw Carrière

De regeling Afbouw Carrière is verlengd tot en met 31 december 2026. Werknemers die aan de voorwaarden voldoen kunnen tot en met 31 december 2026 instromen in de regeling Afbouw Carrière.

Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer en dienstreizen

De CAO regelt dat de werkgever een eigen regeling maakt voor reiskosten woon-werkverkeer en dienstreizen met instemming van de OR/PVT (artikel 9:1 en artikel 9:2 CAO). Is er geen eigen regeling reiskosten woon-werkverkeer en/of dienstreizen met de OR/PVT tot stand gekomen, dan heeft een werknemer recht op een tegemoetkoming in de reiskosten zoals bepaald in artikel 9:1 en artikel 9:2 CAO.

De tegemoetkoming woon-werkverkeer zoals bedoeld in artikel 9:1 lid 3 CAO wordt per 1 januari 2026 verhoogd naar € 0,20 per kilometer. De tegemoetkoming dienstreizen zoals bedoeld in artikel 9:2 lid 3 CAO wordt per 1 januari 2026 verhoogd naar € 0,32 per kilometer. De gerichte vrijstelling voor een onbelaste reiskostenvergoeding blijft per 1 januari 2026 ongewijzigd en bedraagt € 0,23 per kilometer.

Thuiswerkvergoeding

De CAO regelt dat de werkgever een regeling treft voor het vergoeden van de kosten in verband met thuiswerken en/of werkgerelateerde communicatiemiddelen met instemming van de OR/PVT (artikel 9:3 CAO). Als deze regeling niet tot stand komt, bedraagt voor functies waarvoor de werkgever stelt dat thuiswerken mogelijk is, de thuiswerkvergoeding per 1 januari 2026 € 2,20 per dag. De gerichte vrijstelling voor de onbelaste thuiswerkvergoeding wordt per 1 januari 2026 verhoogd naar € 2,45 (2025 € 2,40).

Contributie beroepsvereniging FBZ en NVAVG

De jaarlijkse bijdrage in de contributie wordt per 1 januari 2026 verhoogd naar maximaal € 200 bruto per jaar per lidmaatschap en geldt voor maximaal 2 lidmaatschappen per werknemer (artikel 9:10 CAO). Het restant van de contributie na de hiervoor genoemde vergoeding kan tot maximaal € 240 bruto ten laste komen van de vrije ruimte WKR (artikel 12:1 CAO) als zijnde contributie van een werknemersorganisatie (artikel 9:10 lid 3 CAO).

Compensatieregeling transitievergoeding

De compensatieregeling transitievergoeding wordt beperkt. Hierdoor worden alleen kleine werkgevers, onder voorwaarden, gecompenseerd voor de betaalde transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Of een werkgever groot, middelgroot of klein is wordt ieder kalenderjaar opnieuw vastgesteld. Het wetsvoorstel moet nog behandeld worden in de Tweede en Eerste Kamer. Het streven is om het wetsvoorstel per 1 juli 2026 in werking te laten treden.

AOW-leeftijd

Per 1 januari 2026 blijft de AOW-leeftijd 67 jaar.

Pensioenpremie

PFZW stelt jaarlijks de premiepercentages en franchises vast. U vindt deze bedragen op de website van PFZW. In de CAO is opgenomen welk deel van de pensioenpremie de werkgever betaalt en welk deel de medewerker. In artikel 2:10 CAO is geregeld dat werkgever en werknemer ieder 50% van de pensioenpremie voor hun rekening nemen.

Rekenregels

In de rekenregels zijn de gevolgen verwerkt van aanpassingen in het bruto wettelijk minimumloon per 1 januari 2026 voor uitkeringsbedragen en grondslagen op het minimumniveau. Aparte bijlagen beschrijven de premies en premiegrenzen gedurende 2026.

Beloning uitzendkrachten

Per 1 januari 2026 gaat de nieuwe CAO Uitzendkrachten (ABU/NBBU) in en wordt de inlenersbeloning vervangen door het principe van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Uitzendkrachten ontvangen hierdoor een arbeidsvoorwaardenpakket dat in waarde gelijk is aan dat van werknemers in dienst van de opdrachtgever met een vergelijkbare functie. Om deze gelijkwaardigheid aan te kunnen tonen heeft de VGN, samen met Labor Redimo, het formulier 'standaard uitvraag gelijkwaardige beloning (SUGB)' van de ABU/NBBU voor VGN-leden ingevuld met de arbeidsvoorwaarden voor de gehandicaptenzorg. Dit formulier is beschikbaar op het besloten gedeelte van de website, onder extra informatie voor leden.

Vragen?

Medewerkers van lidinstellingen van de VGN die zich bezighouden met het werkgeversbeleid van de organisatie kunnen contact opnemen met [de CAO-helpdesk](#).

De Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland heeft aan het opstellen van dit document de nodige zorg besteed. Desondanks is het mogelijk dat dit document onvolledig is of onjuistheden bevat. De Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland aanvaardt daarvoor geen enkele aansprakelijkheid.