

Aan de onderhandelingsdelegaties van FNV, FBZ,
CNV en NU'91

DATUM

26 oktober 2026

KENMERK

B20261026FvdL

BETREFT

cao-onderhandelingen

BIJLAGEN

1

CONTACT

-

TELEFOON

-

E-MAIL

-

Beste onderhandelaars,

De gehandicaptenzorg wordt iedere dag mogelijk gemaakt door medewerkers die met deskundigheid en betrokkenheid naast mensen met een beperking en hun familie staan. Zij ondersteunen mensen om een betekenisvol leven te leiden. Dat werk vraagt veel, zeker nu de personele druk in de sector groot is. Medewerkers verdienen waardering voor hun inzet, in woorden én in goede arbeidsvoorwaarden.

Onze visie

In onze visie op 2035 staan vakmensen centraal. Professionals in de gehandicaptenzorg beschikken over bijzondere kennis en vaardigheden en werken dicht bij mensen met een beperking en hun familie. De sector beweegt steeds meer van zorgen vóór mensen naar samenwerken mét mensen, zodat zij een betekenisvol leven kunnen leiden. Dat vraagt ruimte voor vakmanschap en voor verandering, en arbeidsvoorwaarden die medewerkers ondersteunen om hun werk goed en duurzaam te kunnen doen.

Aan de onderhandelingstafel voor de cao Gehandicaptenzorg zoeken wij binnen de beschikbare financiële ruimte naar afspraken die medewerkers waarderen en die helpen om goede zorg en ondersteuning te blijven bieden. De gehandicaptenzorg is mensenwerk. Medewerkers zijn daarin onmisbaar.

Context en terugblik

De sector verandert. De ondersteuningsvragen ontwikkelen zich, de beschikbare personele capaciteit staat onder druk en organisaties zoeken naar andere manieren om goede zorg en ondersteuning te blijven bieden. Tegelijk raken prijsstijgingen en onzekerheid zowel medewerkers als werkgevers. Ook veranderingen in wet- en regelgeving werken door in het werk.

Bezoekadres

Oudlaan 4
3515 GA Utrecht

Postadres

Postbus 413
3500 AK Utrecht

+31 (0)30 273 93 00
info@vgn.nl
vgn.nl

De cao Gehandicaptenzorg 2025-2026 had een brede inhoudelijke agenda. Partijen spraken een looptijd van 24 maanden af en structurele loonsverhogingen van 4% per 1 juli 2025, 2% per 1 mei 2026 en 2% per 1 november 2026. Daarnaast kwamen afspraken tot stand over grip op de balans tussen werk en privé, zeggenschap, een veilige en gezonde werkomgeving, ontwikkeling en vergoedingen voor kosten, extra werk en bijzondere diensten.

Die afspraken sluiten aan bij wat medewerkers belangrijk vinden. De uitwerking vroeg echter veel tijd en aandacht van medewerkers en werkgevers. Voor de aankomende cao hebben werkgevers daarom behoefte aan rust en ruimte om de afspraken van de vorige cao zorgvuldig te laten landen. Wel willen we bekijken waar bestaande regelingen verduidelijking of verbetering nodig hebben, met oog voor de dagelijkse praktijk van medewerkers en organisaties.

Ter voorbereiding op de komende cao-onderhandelingen hebben werkgevers het initiatief genomen om medewerkers te vragen naar hun tevredenheid over de huidige arbeidsvoorwaarden en naar de onderwerpen die volgens hen prioriteit verdienen in de nieuwe cao. Dit onderzoek heeft waardevolle inzichten opgeleverd in wat medewerkers belangrijk vinden en heeft gediend als inspiratie voor onze leden bij het bepalen van de inzet voor de komende cao-onderhandelingen. Zo kwam in dit onderzoek duidelijk naar voren dat medewerkers prioriteit geven aan een loonsverhoging en meer regie willen hebben om zelf keuzes te maken in het arbeidsvoorwaardenpakket.

In de bijlage treft u onze cao-voorstellen. Met deze voorstellen willen wij met u komen tot afspraken die recht doen aan het werk van medewerkers en die in de praktijk houvast bieden. We zien uit naar open en constructieve onderhandelingen over de cao Gehandicaptenzorg 2027-2028. Uiteraard houden wij de mogelijkheid open om tijdens de onderhandelingen voorstellen toe te voegen of aan te passen.

Met vriendelijke groet,

Namens Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland en MEE NL
De voorzitter van de onderhandelingsdelegatie

Frank van der Linden

Inzet voor de cao Gehandicaptenzorg 2027-2028

Wij zetten in op een looptijd van 24 maanden, van 1 januari 2027 tot en met 31 december 2028. Voor deze onderhandelingen agenderen wij de volgende onderwerpen:

- **Meer regie en keuzemogelijkheden**

Individueel keuzebudget

Medewerkers hechten veel waarde aan eigen regie op arbeidsvoorwaarden en verkiezen dit boven een standaardpakket. We willen aansluiten bij de verschillende behoeften afhankelijk van leeftijd, gezinssituatie, gezondheid, loopbaanfase en privésituatie. Om daarmee bij te dragen aan een betere werk-privé balans, herstel en duurzame inzetbaarheid.

Daarom willen we een individueel keuzebudget (IKB) mogelijk maken in de cao. Dit raakt de huidige eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en balansverlof als mogelijke bronnen. Met een IKB willen we drempels verlagen om huidige arbeidsvoorwaardelijke regelingen voor verlof of extra inkomen in te zetten.

Verruiming arbeidstijden

Wij willen medewerkers meer regie geven over hun werktijden en zo meer ruimte bieden om het werk aan te laten sluiten bij de persoonlijke situatie. Werkgevers zoeken naar manieren om de werkdruk te verlagen en roosters ingevuld te krijgen. Verruiming van de arbeidstijden – uiteraard binnen de grenzen van wet- en regelgeving – draagt hieraan bij.

Daarom stellen wij voor de aanvullende beperkingen in de cao ten opzichte van de arbeidstijdenwetgeving te schrappen. De huidige wetgeving biedt medewerkers bescherming door grenzen te stellen aan werktijden en eisen te stellen aan pauzes en rusttijden. De extra ruimte kan medewerkers de mogelijkheid bieden hun werkuren over minder dagen te spreiden en daarmee het aantal opkomstdagen te verminderen. Medewerkers kunnen deze extra ruimte benutten als zij dat zelf willen en als het past binnen de mogelijkheden van het rooster.

Daarnaast willen wij medewerkers de mogelijkheid bieden hun contract uit te breiden naar meer dan 40 uur per week. Daarmee komen wij tegemoet aan medewerkers die bewust meer willen werken en hun inkomen willen verhogen. Ook kan contractuitbreiding bijdragen aan het verruimen van de beschikbare personele capaciteit en de continuïteit van zorg en ondersteuning. Uitbreiding vindt plaats op basis van vrijwilligheid en in overleg tussen medewerker en werkgever, binnen de grenzen van de arbeidstijdenwetgeving en met aandacht voor de belasting en het herstel van de medewerker.

- **Passende waardering**

Loonontwikkeling

Wij vinden het belangrijk dat een goede en verantwoorde loonsverhoging wordt afgesproken. Tijdens de cao-onderhandelingen spreken wij met u over de verdeling van de beschikbare loonruimte. Wij hechten eraan om deze ruimte zoveel mogelijk in te zetten voor een structurele loonsverhoging.

Loongebouw

In de cao staan salarisbedragen onder het wettelijk minimumloon. Wij willen deze bedragen aanpassen naar het wettelijk minimumloon waarbij het mogelijk blijft een lager salaris voor medewerkers onder 21 jaar toe te passen. In de praktijk betalen werkgevers medewerkers van 21 jaar en ouder het wettelijk minimumloon. De cao sluit daardoor niet aan bij de feitelijke situatie. Door de salarisbedragen aan te passen brengen we de cao in lijn met de wet en de praktijk en voorkomen we de ongewenste uitstraling naar (potentiële) medewerkers dat de sector salarissen onder het wettelijk minimumloon zou betalen.

Wij hebben laten onderzoeken hoe onze startsalarissen zich verhouden tot andere branches. Ten opzichte van jeugdzorg, VVT, GGZ en sociaal werk zijn de aanvangssalarissen in schaal 20 t/m 30 lager dan de andere branches. Daarom willen wij een aanpassing aanbrengen in de FWG schalen 20 t/m 30 door de onderste tredes te laten vervallen.

- **Een begrijpelijke en werkbare cao**

Loondoorbetaling bij ziekte

Wij stellen voor de loondoorbetaling bij ziekte geleidelijker af te bouwen, zodat medewerkers niet op één moment met een grote inkomensdaling worden geconfronteerd. Met kleinere, vooraf duidelijke stappen maken we het inkomensverloop voorspelbaarder en krijgen medewerkers meer tijd om zich op de financiële gevolgen voor te bereiden.

Extra werk en slaapdiensten

Zowel medewerkers als werkgevers ervaren bij de regelingen extra werk en slaapdiensten knelpunten in de begrijpelijkheid en werkbaarheid. Wij willen deze knelpunten oplossen en zorgen voor regelingen die duidelijk, uitlegbaar en goed uitvoerbaar zijn.

- **Werkagenda voor de toekomst**

We stellen voor om tijdens de looptijd van de nieuwe cao samen een werkagenda voor de toekomst uit te voeren. Met onze voorstellen kiezen we nu voor rust en uitvoerbaarheid. Tegelijkertijd staat de sector voor grote uitdagingen. Om die het hoofd te bieden, is een agenda nodig die zich richt op onderwerpen die meer tijd en aandacht vragen om zorgvuldig uit te werken.

Ook in de StAG/OAGz verband is al besproken dat er onderwerpen zijn waar we gezamenlijk mee aan de slag willen, maar die niet goed passen bij de dynamiek van cao-onderhandelingen.

We maken graag principeafspraken over hoe we tijdens de looptijd van de cao met de volgende onderwerpen aan de slag gaan:

Karakter van de cao

De cao heeft een standaard karakter. Leden en medewerkers geven aan behoefte te hebben aan meer maatwerk en flexibiliteit. Dat roept de vraag op of het huidige standaardkarakter nog passend is of dat een cao met een ander karakter beter aansluit bij de toekomst. We bespreken graag wat de voor- en nadelen hiervan zijn en hoe we dit verder kunnen onderzoeken.

Jaarurensystematiek

De wijzigingen in de huidige cao hebben duidelijk gemaakt dat de jaarurensystematiek niet overal wordt toegepast zoals bedoeld. Zo heeft niet iedere medewerker een jaargesprek terwijl dat wel zou moeten. Wij willen in gezamenlijkheid bevorderen dat de jaarurensystematiek beter ingezet wordt als instrument voor een goede werk-privé balans en duurzame inzetbaarheid.

Cao in begrijpelijke taal

Een lang gekoesterde wens is een cao in begrijpelijke taal. Dit is een groot project wat alleen gaat lukken als we er gezamenlijk aan werken.

Skillsgericht opleiden

Skillsgericht opleiden van zij-instromers en huidige medewerkers is nodig om te zorgen dat alle medewerkers de skills van de toekomst goed beheersen. Zij-instromers moeten bevoegd en bekwaam zijn voor hun taken. We willen daarom bespreken hoe skillsgericht opleiden een steviger plek krijgt in de gehandicaptenzorg.

Mantelzorg

Wij vinden het belangrijk dat medewerkers een goede balans vinden tussen werk en privé. Als een medewerker mantelzorg verleent, zijn goede afspraken nodig die rekening houden met de belangen van zowel de medewerker als de werkgever. Het vraagt bovendien om de juiste inzet van beschikbare arbeidsvoorwaarden, zoals het balansverlof. Wij bespreken graag met u wat we als sociale partners kunnen doen om dit te stimuleren.

• **Aanvullende voorstellen**

Wij houden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen aanvullende voorstellen te doen. Daarnaast ontvangt u van ons voorstellen voor tekstuele wijzigingen, die in een redactiecommissie besproken kunnen worden.