



CAO Gehandicaptenzorg: Belangrijke wijzigingen per 2026

In dit artikel informeren wij u over de meest relevante wijzigingen binnen de CAO Gehandicaptenzorg die per 1 januari 2026 ingaan. De inhoud van dit artikel is geschreven door Flynth, onze samenwerkingspartner op het gebied van HR en aangevuld door BVKZ.

Er veranderen belangrijke dingen op het gebied van salaris, arbeidsduur, toeslagen, vergoedingen en faciliteiten voor zowel reguliere werknemers als student-werknemers. Het is belangrijk dat zowel werkgevers als werknemers goed op de hoogte zijn van de nieuwe regels, omdat deze gevolgen hebben voor de dagelijkse planning, contracten en financiële vergoedingen. Dit artikel geeft een overzicht van de belangrijkste wijzigingen en de mogelijke impact op uw organisatie. Hiermee kunt u zich voorbereiden op de overgang naar de nieuwe CAO-systematiek.

Hieronder vindt u per CAO-hoofdstuk een overzicht van de wijzigingen. Verder vindt u onderaan dit artikel antwoorden op een aantal vragen vanuit onze leden.

Vakbondbijdrage

Het advies vanuit de VGN is om de werkgeversbijdrage met ingang van 1 januari 2026 te verhogen met 10%.

CAO hoofdstuk 5 Salaris en faciliteiten studenten

5:2 Salaris student-werknemer die zich gaat kwalificeren voor de arbeidsmarkt

Op dit moment bestaan er salarisschalen voor student-werknemers van het 1e tot en met het 4e praktijkleerjaar. Per 1 januari 2026 wordt dit aangepast: de schalen blijven alleen bestaan voor het 1e en 2e praktijkjaar. Na afronding van het 2e jaar wordt het salaris ontleend aan de functieschaal, waarbij de inschaling 1 of 2 schalen lager ligt dan de functieschaal van de functie waarvoor wordt opgeleid. Het salaris moet hoger zijn dan dat van het tweede leerjaar. Iedere 12 maanden ontvangt de student-werknemer een periodiek; het eerder toekennen van een periodiek blijft mogelijk bij goed presteren.

5:3 Salaris student-werknemer met (werk)ervaring

Voor zij-instromers en herintreders komt er een helder kader met een verplicht ontwikkeltraject gericht op door groei naar volledige zelfstandigheid. Het salaris wordt ingedeeld op 1 tot 2 schalen lager dan de functie waarvoor wordt opgeleid. Zodra de student-werknemer volledig volgens de functiebeschrijving functioneert, kan indeling plaatsvinden in de toepasselijke functiegroep.

Vanaf 1 januari 2026 vallen de IG'er en de Verpleegkundige niveau 3 en 4 onder de algemene systematiek en niet langer onder de minimum(jeugd)lonen in de voorbereidingsperiode.

5:4 Garantieregeling student-werknemer in dienst op 31 december 2025

De Garantieregeling beschermt studenten die op 31 december 2025 in leerjaar 2 tot met 4 zitten. Dit is opgezet zodat student-werknemers die niet midden in het oude systeem zitten er financieel op achteruitgaan. Deze student-werknemers gaan uiterlijk met ingang van 1 januari 2027 volledig over naar de nieuwe systematiek.

Voor student-werknemers in het tweede leerjaar geldt dat bij overgang naar het derde jaar het salaris wordt ontleend aan de functieschaal, en wel één of twee functieschalen lager dan de toepasselijke



functieschaal waarvoor de student-werknemer wordt opgeleid. De student-werknemer heeft daarbij ten minste recht op het salaris behorend bij ip-nr. 11.

Voor student-werknemers in het derde leerjaar geldt dat het salaris € 2.556,00 bedraagt (en per 1 mei 2026 € 2.607,00 en per 1 november 2026 € 2.659,00). Bij overgang naar het vierde leerjaar wordt het salaris ontleend aan de functieschaal, één of twee functieschalen lager dan de toepasselijke functieschaal waarvoor de student-werknemer wordt opgeleid. De student-werknemer heeft daarbij ten minste recht op het salaris behorend bij ip-nr. 12.

Voor student-werknemers in het vierde leerjaar geldt dat het salaris wordt ontleend aan de functieschaal, één of twee functieschalen lager dan de toepasselijke functieschaal waarvoor de student-werknemer wordt opgeleid. De student-werknemer heeft daarbij ten minste recht op het salaris behorend bij ip-nr. 12.

5:5 Lestijd en regeling faciliteiten voor student-werknemers

De regeling over lestijden en faciliteiten blijft grotendeels ongewijzigd. De student-werknemer heeft recht op 160 uur betaald schoolverzuim, naar rato bij parttime. De werkgever is verplicht een faciliteitenregeling op te stellen in overleg met de OR/PVT.

CAO hoofdstuk 6 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 6:8 Opkomstdagen bij werken in een rooster met wisselende tijden

De huidige regeling over verschoven diensten zal komen te vervallen. Er zal een nieuwe regeling van kracht worden over opkomstdagen in geval van een rooster met wisselende tijden. Vanaf 1 januari 2026 geldt dat het aantal opkomstdagen moet worden afgestemd op de overeengekomen arbeidsduur. Wanneer een werknemer verklaart bereid te zijn om op meerdere locaties te werken en/of andere passende werkzaamheden te verrichten binnen het eigen functieniveau, wordt deze werknemer in een periode van zeven dagen (gemeten over veertien dagen) gemiddeld als volgt ingeroosterd:

- bij een contract tot en met 16 uur per week: maximaal drie dagen;
- bij een contract van meer dan 16 tot en met 24 uur per week: maximaal vier dagen;
- bij een contract van meer dan 24 tot en met 36 uur per week: maximaal vijf dagen.

De werknemer kan maximaal zes dagen achter elkaar worden ingeroosterd. Afwijkingen hiervan zijn mogelijk, maar alleen op verzoek of met instemming van de werknemer.

Werkgever en werknemer maken samen afspraken over de locaties en werkzaamheden waarop de werknemer kan worden ingezet in het kader van bovenstaande bereidheid. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

Wanneer de werknemer inzetbaar is op meerdere werkplekken en/of andere passende werkzaamheden uitvoert, wordt reistijd tussen locaties op dezelfde dag beschouwd als dienstreis en als werktijd aangemerkt.

Daarnaast heeft de werknemer het recht om, in overleg met de werkgever en passend bij de contractomvang, een vaste vrije dag te kiezen.



CAO hoofdstuk 7

7:1 Definities onregelmatig werken, extra werk, bereikbaarheidsdienst, consignatiedienst, consultatiedienst en slaapdienst

De definitie van onregelmatig werk wordt verduidelijkt, in die zin dat het wordt beperkt tot werk op sociaal en fysiek belastende uren. De consignatiedienst omvat ook de optie tot bereikbaar zijn in een zorggebonden functie, buiten de vastgestelde werktijd, terwijl de consultatiedienst alleen nog mogelijk is voor werknemers in niet-zorggebonden functies.

7:2 Onregelmatig werken op sociaal/fysiek belastende uren (ORT)

Werknemers die onregelmatig werken op sociaal of fysiek belastende uren ontvangen een toeslag in geld conform artikel 7:3. Op verzoek kan deze toeslag worden omgezet in vrije tijd, tenzij de belangen van de instelling zich hiertegen verzetten.

Een verzoek tot omzetting moet worden ingediend in de eerste helft van het kalenderjaar. De compensatie in vrije tijd gaat in op 1 januari en blijft gedurende ten minste één jaar voor deze werknemer van kracht.

Als werkgever of werknemer besluit om de toeslag niet meer in vrije tijd te compenseren, kan dat uiterlijk op 30 juni worden doorgegeven, in welk geval die wijziging van toepassing is vanaf 1 januari van het volgende jaar.

Bij beëindiging of vermindering van onregelmatig werk, bijvoorbeeld op advies van de bedrijfsarts, wordt een tijdelijke afbouwregeling voor de toeslag van het onregelmatig werken overeengekomen om een geleidelijke overgang te waarborgen.

7:3 Berekening toeslag ORT

Nieuwe percentages voor toeslag:

- Ma–vr 06:00–07:00 / 20:00–22:00: 22%
- Ma–vr 00:00–06:00 / 22:00–00:00: 47%
- Za & Zo 00:00–00:00: 52%
- Feestdagen + 1e Paasdag/Pinksterdag en 24/31 dec 18:00–00:00: 60%

Overgangsregeling: werknemers die met ingang van 31 december 2025 standaard alleen op zondag werken, krijgen in het jaar 2026 een toeslag van 60% op zondag. Dat geldt tot 31 december 2026.

7:4 Vergoeding en toeslag extra werk op verzoek van de werkgever

Extra werk wordt in tijd vergoed, tenzij de werknemer vraagt om uitbetaling daarvan. Wanneer wordt gekozen voor een vergoeding in tijd, worden deze uren binnen het kalenderjaar gecompenseerd en bouwt de werknemer hier vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, vakantie-uren en balansverlof over op.

Wanneer de extra werkuren plaatsvinden tijdens sociaal/fysiek belastende uren heeft de medewerker recht op een toeslag (zie artikel 7:3).

Indien de werknemer binnen 21 dagen het verzoek krijgt van de werkgever om extra te werken, heeft de werknemer recht op een toeslag (artikel 7:4 lid 5). Als werknemers onderling ruilen of op eigen initiatief extra werken, is er geen sprake van extra werk op verzoek of in opdracht van de werkgever.

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.

Daarnaast ontvangt de werknemer een schadeloosstelling als hij reeds gemaakte uitgaven heeft gedaan voor vrijetijdsbesteding, mits de werknemer de werkgever hier bij het maken van de afspraak over het extra werk over heeft geïnformeerd.

De 21-dagentoeslag en de schadeloosstelling gelden niet voor oproepkrachten en geldt evenmin in geval van niet-verricht extra werk vanwege ziekte, vakantie of verlof.

Voorbeelden

Werknemer A heeft een arbeidsovereenkomst van 1878 uur per jaar, gemiddeld 36 uur per week. Hij heeft met zijn leidinggevende een vast arbeidspatroon van 36 uur per week afgesproken. Volgens dit arbeidspatroon is hij in alle weken in oktober voor 36 uur per week ingeroosterd. Zijn leidinggevende vraagt hem in oktober of hij, vanwege krappe bezetting, het volgende weekend op zaterdag een extra dienst van 09:00-12:00 uur wil werken. Hij stemt hiermee in. Voor deze extra dienst ontvangt de werknemer:

- o Een compensatie in vrije tijd van 3 uur. Deze vrije tijd moet binnen het kalenderjaar worden gecompenseerd ([artikel 7:4 lid 1 en 2 CAO](#) hoofdstuk 7 per 1 januari 2026);
- o ORT: 52% over de uren tussen 09:00 en 12:00 uur ([artikel 7:3 lid 1 CAO](#) hoofdstuk 7 per 1 januari 2026);
- o Omdat hij het volgend weekend al werkt, valt dit binnen de 21 dagen extra werk en ontvangt hij een toeslag over de uren tussen 09:00 en 12:00 uur: 3 x € 7,00 bruto per uur = € 21 bruto ([artikel 7:4 lid 5 CAO](#) hoofdstuk 7 per 1 januari 2026).

Werknemer B heeft een arbeidsovereenkomst van 1669 uur per jaar, gemiddeld 32 uur per week. Ze heeft met haar leidinggevende het volgende arbeidspatroon afgesproken: van januari tot en met juni werkt ze iedere week 36 uur en van juli tot en met december werkt ze iedere week 28 uur. In november heeft zij een rooster waarin ze, volgens dit arbeidspatroon, voor 28 uur per week ingeroosterd is. Haar leidinggevende vraagt haar begin november of zij, vanwege bijzonder verlof van een collega, een week later op maandag een extra dienst van 13:30 tot 22:00 uur wil werken. Zij stemt hiermee in en geeft daarbij aan dat zij een vergoeding in geld wil ontvangen in plaats van een compensatie in tijd. Voor deze extra dienst ontvangt werknemer B:

- Een vergoeding in geld ter hoogte van 8 maal haar uurloon (in de dienst zit een half uur pauze). Over deze vergoeding vindt opbouw van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, vakantie-uren en Balansverlof plaats ([artikel 7:4 lid 1 en 3 CAO](#) hoofdstuk 7 per 1 januari 2026);
- ORT: 22% over de uren tussen 20:00 en 22:00 uur ([artikel 7:3 lid 1 CAO](#) hoofdstuk 7 per 1 januari 2026);
- Omdat zij een week van tevoren gevraagd is een extra dienst te draaien is er sprake van extra werk binnen 21 dagen en ontvangt zij een toeslag over de uren tussen 13:30 en 22:00 uur: 8 x € 3,50 bruto per uur = € 28 bruto ([artikel 7:4 lid 5 CAO](#) hoofdstuk 7 per 1 januari 2026).

7:9 Vergoeding voor de bereikbaarheids-, consignatie- en consultatiedienst

Werknemer kiest vergoeding in **geld of vrije tijd**; als er geen keuze wordt gemaakt door de werknemer vindt de vergoeding in vrije tijd plaats.

Nieuwe vergoedingen per uur:



- Bereikbaarheids-/consignatiedienst: feestdagen 6/18, za/zo 4/18, overige dagen 2/18

Consultatiedienst: feestdagen 3/18, za/zo 2/18, overige dagen 1/18

Extra vergoeding van 50% bij meer dan 8 weekenddagen in een periode van 3 achtereenvolgende perioden van 28 dagen, waar rekening is gehouden met de arbeid en rusttijden beschreven in artikel 6:6.

Extra bereikbaarheids-/consignatie-dienst binnen 21 dagen boven het vast overeengekomen arbeidspatroon en het vastgestelde rooster: toeslag 1/18 per uur. Dit is boven op de eerdergenoemde toeslagen in dit artikel.

7:10 Vergoeding van arbeid tijdens bereikbaarheids-, consignatie- en consultatiedienst

De vergoeding voor arbeid tijdens bereikbaarheids-, consignatie- en consultatiediensten is gelijk aan het aantal gewerkte uren. Werknemers kunnen kiezen tussen uitbetaling in geld of compensatie in vrije tijd. Maakt de werknemer geen keuze, dan vindt vergoeding in tijd plaats. De geldelijke beloning wordt berekend volgens dezelfde percentages als voorheen vermeld in artikel 7:15 (oud). Op arbeid tijdens deze diensten zijn de regels omtrent onregelmatig werk en extra werk niet van toepassing. Bij oproep geldt een minimale vergoeding van een half uur, exclusief de reistijd.

7:11 (Opnemen) vergoeding bereikbaarheids-, consignatie- en consultatiedienst

Vrije tijd die wordt toegekend als vergoeding voor deze diensten dient binnen twee maanden na het verrichten van de betreffende dienst te worden opgenomen. Van deze vrije tijd mag de werkgever de helft omzetten in geld, mits dit noodzakelijk is vanuit het belang van de instelling. De aanspraak op een vakantiedag blijft behouden wanneer de dienst op een aangewezen vakantiedag wordt uitgevoerd.

7:14 Vergoeding slaapdienst

Werknemers hebben recht op een geldelijke vergoeding voor slaapdiensten, gelijk aan het wettelijk minimum(jeugd)loon per uur. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat deze vergoeding wordt omgezet in vrije tijd. Indien tijdens de slaapdienst minder dan 50% onafgebroken rusttijd mogelijk is, worden alle uren beschouwd als volledige werkuren en vergoed in tijd. Voor extra slaapdiensten die binnen 21 dagen boven het overeengekomen rooster plaatsvinden, geldt een toeslag van € 3,50 bruto per uur.

Zie voor meer toelichting op slaapdiensten ook de 'overige vragen' onderaan dit artikel.

7:15 Faciliteiten voor het verrichten van slaapdiensten

Werkgever zorgt voor normaal bed, rustige ruimte, bij voorkeur eigen sanitair of dichtbij.

CAO hoofdstuk 8 vakantie en verlof

8:1 Vakantierechten, lid 4

Per 1 januari 2026 geldt voor de werknemer die onregelmatig werkt als bedoeld in artikel 7:1 lid 1 dat het uurloon over de opgenomen wettelijke vakantie-uren wordt vermeerderd met de gemiddelde uitbetaalde ORT over de zes maanden voorafgaand aan de maand waarin de vakantie wordt opgenomen.



CAO hoofdstuk 8A Balansfaciliteiten

8A:2 Uitgangspunten Balansverlof, lid 9

De werknemer heeft tot 1 januari 2026 jaarlijks de mogelijkheid 50% van het in dat jaar toegevoegde recht op Balansverlof te laten uitbetalen. In bijzondere situaties kunnen werkgever en werknemer anders overeenkomen. De werkgever stemt in met het verzoek tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Indien deze laatste situatie zich voordoet, vindt de uitbetaling van het Balansverlof op een nader te bepalen tijdstip plaats doch uiterlijk binnen 6 maanden na indiening van het verzoek van de werknemer (vervalt per 1 januari 2026).

Per 1 januari 2026 geldt dat de werknemer jaarlijks de mogelijkheid heeft 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.

CAO hoofdstuk 9 Kostenvergoedingen

9:1 Reiskosten woon-werkverkeer, lid 3

De minimale reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer wordt met ingang van 1 januari 2026 verhoogd naar € 0,20 per kilometer, gebaseerd op een enkele reisafstand van maximaal 30 kilometer.

9:2 Reis- en verblijfkosten bij dienstreizen, lid 4

Verhoogd naar € 0,32 bruto per kilometer (eerder € 0,29 per kilometer).

9:3 Thuiswerken en/of werkgerelateerde communicatiemiddelen De werkgever treft een regeling voor het vergoeden van de kosten in verband

De thuiswerkvergoeding wordt verhoogd naar € 2,20 per dag (eerder € 2,00 per dag).

9:10 Contributie beroepsverenigingen

De vergoeding wordt verhoogd naar € 200,00 bruto per lidmaatschap. Daarnaast geldt dat het restant van de contributie na de vergoeding conform artikel 9:10 lid 1 maximaal tot € 240,00 bruto ten laste komen van de vrije ruimte in de WKR.

Overige vragen

Hoe gaan we om met een **consultatiedienst** die niet meer mag worden uitgevoerd door een zorggebonden medewerker, waardoor er dus geen mogelijkheid meer lijkt te zijn tot het inzetten van een medewerker in een niet-zorggebonden functie?

Indien er binnen de organisatie geen niet-zorggebonden medewerker beschikbaar is om de consultatiedienst te vervullen, zijn er in beginsel twee opties:

1. Herinrichting van de dienst

De organisatie zal moeten beoordelen of en hoe de dienst anders kan worden ingericht, bijvoorbeeld door herverdeling van taken, aanpassing van processen of het creëren van een niet-zorggebonden functie die deze taak kan uitvoeren.

2. Alternatieve vorm van bereikbaarheid

Indien een consultatiedienst niet mogelijk is, dient te worden bekeken of de bereikbaarheid op een



andere wijze kan worden georganiseerd, zoals bijvoorbeeld door het verrichten van een consignatiedienst, mits dit binnen de wettelijke en cao-kaders blijft.

Per 1 januari tellen alle uren in de **slaapdienst** als gewerkte uren waarbij deze betaald worden tegen minimaal het WML. Stel iemand werkt nu “40 uur” per week in een slaapdienst, waarbij deze persoon nu in 2025 50% betaald krijgt en een arbeidsovereenkomst heeft met een arbeidsduur van 20 uur, een contract krijgen voor 40 uur per 1 januari 2026?

Tot en met 31 december 2025 worden uren in een slaapdienst in principe als halve uren aangemerkt. Hoewel de feitelijke aanwezigheid hoger ligt, werd dit cao-technisch als minder arbeidstijd gewaardeerd. Per 1 januari 2026 verandert dit. Slaapdiensturen worden dan in principe niet meer als arbeidstijd gezien, maar vergoed tegen het wettelijk minimum(jeugd)loon. Alleen wanneer tijdens de slaapdienst minder dan 50% onafgebroken rust is, geldt de volledige dienst als arbeidstijd.

Het hebben van meerdere slaapdiensten per week leidt vanaf 2026 daarom niet automatisch tot een hoger aantal contracturen. Alleen wanneer er structureel sprake is van te weinig rust en de slaapdienst als volledige arbeidstijd kwalificeert, kan dit gevolgen hebben voor de omvang van de arbeidsovereenkomst.

Vallen de uren van een **slaapdienst** onder de **vaste arbeidsduur**?

Vanaf 1 januari 2026 tellen slaapdiensturen in principe niet mee als arbeidstijd en worden zij daarom niet standaard meegenomen bij het vaststellen van de arbeidsomvang in de arbeidsovereenkomst. De slaapdienst wordt vergoed tegen het wettelijk minimum(jeugd)loon, of, indien overeengekomen, omgezet in vrije tijd.

Alleen wanneer tijdens een slaapdienst minder dan 50% onafgebroken rust mogelijk is en de uren daardoor als volle werkuren kwalificeren, worden deze uren wel als arbeidstijd aangemerkt. In die situaties kan dit gevolgen hebben voor de structurele arbeidsomvang.

Omdat **slaapdiensten** per 1 januari 2026 niet meer voor 50% maar tegen het wettelijk minimumloon worden vergoed, moet hiervoor een **nieuwe of extra arbeidsovereenkomst** worden afgesloten?

Nee, in de meeste gevallen is een nieuwe arbeidsovereenkomst niet nodig. De wijziging betreft een aanpassing van de wijze van verloning van slaapdiensten op basis van de cao. De bestaande arbeidsovereenkomst kan in stand blijven. Wel is het raadzaam om medewerkers schriftelijk te informeren over de wijzigingen, bijvoorbeeld via een addendum of informerende brief.

Een tweede arbeidsovereenkomst naast de bestaande arbeidsovereenkomst is niet gebruikelijk en niet noodzakelijk. Alleen wanneer de invulling van de functie of de arbeidsomvang wijzigt (bijvoorbeeld als slaapdiensten voortaan als volledige arbeidstijd kwalificeren door minder dan 50% rust) kan een aanpassing van de arbeidsovereenkomst aan de orde zijn.

Hoe zit het met de vergoeding van **reiskosten** bij **dienstreizen**?

Artikel 9:2 van de CAO Gehandicaptenzorg ziet uitsluitend toe op de vergoeding van reiskosten bij dienstreizen. Dit artikel regelt het recht op kostenvergoeding en vereist instemming van de ondernemingsraad voor de vaststelling of wijziging van die regeling. Dit artikel geeft geen grondslag voor de kwalificatie van reistijd als werktijd.

Artikel 6:8 lid 6 (geldend per 1 januari 2026) bepaalt expliciet:

Als de werknemer zich bereid verklaart om op meerdere werkplekken actief te zijn en/of andere werkzaamheden op het eigen functieniveau te verrichten is het reizen tussen verschillende locaties op dezelfde dag een dienstreis en er is sprake van werktijd.



Branchevereniging
Kleinschalige Zorg

Het is daarbij belangrijk om ook na te gaan wat er is vastgelegd in de arbeidsovereenkomsten. Wellicht dat daar iets omschreven staat wat de vaste werkplek is.

Deze bepaling bevat geen afwijkmogelijkheid. Indien de CAO verplicht van toepassing is, betekent dit dat reistijd tussen cliënten per 2026 dwingend als werktijd geldt en loonplichtig is.