

Onderhandelingsresultaat CAO Gehandicaptenzorg 2025-2026

Tussen de onderhandelingsdelegaties van werkgeversvereniging VGN (mede namens MEE NL) en de werknemersorganisaties FNV Zorg & Welzijn, FBZ, CNV en NU'91 is op 20 maart 2025 een onderhandelingsresultaat bereikt over de CAO voor de Gehandicaptenzorg 2025-2026.

De gemaakte afspraken gelden onder voorbehoud van goedkeuring door de leden. De teksten van dit onderhandelingsresultaat gelden niet als uitgewerkte CAO-bepalingen, daartoe worden ze door partijen nog vertaald.

Onder de afspraken voor de nieuwe CAO staan een drietal belangrijke en door partijen gedeelde pijlers om de werknemers in de Gehandicaptenzorg beter te faciliteren, te ondersteunen en te waarderen:

- Grip op de balans tussen werk en privé;
- Een veilige en gezonde werkomgeving met zeggenschap en ruimte voor ontwikkeling;
- Verbeterde vergoedingen voor kosten, extra werk, bijzondere diensten en het werken op sociaal en/of fysiek belastende tijden.

Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 24 maanden: van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026.

Loonontwikkeling

Algemene structurele loonsverhoging

- Per 1 juli 2025 wordt een algemene structurele loonsverhoging toegepast van 4%.
- Per 1 mei 2026 wordt een algemene structurele loonsverhoging toegepast van 2%.
- Per 1 november 2026 wordt een algemene structurele loonsverhoging toegepast van 2%.

Reiskostenvergoeding

- Woon-werkverkeer
De tegemoetkoming zoals bedoeld in artikel 9:1 lid 3 wordt per 1 januari 2026 verhoogd naar € 0,20 per kilometer.
Daarnaast willen CAO-partijen stimuleren dat werkgevers een eigen regeling treffen voor de vergoeding voor woon-werkverkeer waarbij recht wordt gedaan aan:
 - Het stimuleren van het reizen met openbaar vervoer en fiets;
 - Maatwerk voor situationele mogelijkheden (waaronder beperkt openbaar vervoer, sociale veiligheid).
- Dienstreizen
De tegemoetkoming zoals bedoeld in artikel 9:2 lid 3 wordt per 1 januari 2026 verhoogd naar € 0,32 per kilometer.

Vergoeding Kosten i.v.m. thuiswerken en/of werkgerelateerde communicatiemiddelen per 1 januari 2026

De thuiswerkvergoeding zoals bedoeld in artikel 9:3 lid 2 wordt verhoogd naar € 2,20 per dag.

Vergoeding contributie beroepsverenigingen per 1 januari 2026

1. De vergoeding als bedoeld in artikel 9:10 lid 1 wordt verhoogd tot maximaal € 200 bruto per jaar per lidmaatschap en geldt voor maximaal 2 lidmaatschappen per medewerker.
2. Aan artikel 9:10 CAO wordt toegevoegd dat het restant van de contributie na de vergoeding conform artikel 9:10 lid 1 CAO tot maximaal € 240 bruto ten laste kan komen van de vrije ruimte WKR (artikel 12:1) als zijnde contributie van een werknemersorganisatie.

Vergoeding kosten voor (her)registratie per 1 september 2025

Aan artikel 9:9 lid 1 tot en met 4 wordt toegevoegd:

De werkgever vergoedt aan de werknemer de noodzakelijke kosten om te voldoen aan de vereisten voor de (her)registratie. De werknemer en de werkgever maken afspraken over welke activiteiten en kosten worden vergoed indien hierbinnen keuzes kunnen worden gemaakt.

Eindejaarsuitkering

Aan artikel 4:6 lid 1 CAO wordt toegevoegd dat de eindejaarsuitkering in december wordt uitbetaald. Daarnaast wordt opgenomen dat de werknemer en de werkgever kunnen overeenkomen dat de eindejaarsuitkering op een ander moment wordt uitbetaald (opgebouwd deel). De werknemer kan hierover bij de werkgever advies inwinnen.

Vakantietoelage

Aan artikel 4:10 lid 2 CAO wordt toegevoegd dat de werknemer en de werkgever kunnen overeenkomen dat de vakantietoelage op een ander moment wordt uitbetaald (opgebouwd deel). De werknemer kan hierover bij de werkgever advies inwinnen.

Sociale partners ontwikkelen in StAG-verband een tool waarmee de effecten van de keus voor uitbetaling op een ander moment inzichtelijk worden gemaakt.

Balans werk-privé

Voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers is het van belang werk en privé evenwichtig te kunnen combineren. In de praktijk blijkt dat de werknemer in de ene levensfase op dit vlak andere behoeften heeft dan de werknemer in een andere levensfase. Partijen willen hieraan recht doen en de grip op de eigen inzetbaarheid en vormgeving van de arbeidsduur in verschillende levensfasen bevorderen.

Opkomstdagen (ingangdatum 1 januari 2026)

Om te zorgen dat het aantal opkomstdagen in redelijke verhouding staat tot de contractomvang zijn de volgende afspraken van toepassing wanneer gewerkt wordt in een rooster met wisselende tijden:

1. Het aantal opkomstdagen van de werknemer staat in verhouding tot de overeengekomen arbeidsduur.
2. De werknemer die 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, wordt in een periode van 7 dagen, te meten over 14 dagen, gemiddeld ingeroosterd op:

- maximaal 3 dagen bij een contractomvang tot en met 16 u/w;
 - maximaal 4 dagen bij een contractomvang van meer dan 16 tot en met 24 u/w;
 - maximaal 5 dagen bij een contractomvang van meer dan 24 tot en met 36 u/w.
3. De werknemer kan maximaal 6 dagen aaneengesloten worden ingeroosterd.
 4. Op verzoek dan wel met instemming van de werknemer kan de werkgever afwijken van lid 2 en 3.
 5. Over welke locatie(s) en werkzaamheden in aanmerking komen op basis van het gestelde in lid 2 maken werkgever en werknemer afspraken.
 6. 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.
 7. De werknemer heeft het recht om, in overleg met de werkgever, een vaste vrije dag te kiezen, rekening houdend met de omvang van het dienstverband.
 8. De afspraken worden vastgelegd.

CAO-partijen spreken af de effecten van deze afspraak te monitoren.

Jaaruresystematiek

1. Als na herhaaldelijk verzoek van de werknemer het jaargesprek (artikel 6:2 lid 4) over het arbeidspatroon niet plaatsvindt, prevaleert het medewerkersbelang.
2. Aan artikel 6:2 CAO wordt een extra lid 11 toegevoegd: De StAG-handreiking Jaaruresystematiek is bepalend voor de toepassing van de jaaruresystematiek.
3. In artikel 6:2 lid 11 CAO wordt een link opgenomen met directe verwijzing naar de StAG-handreiking Jaaruresystematiek op de website van de StAG.
4. In de CAO-app wordt onder 'Extra' de StAG-handreiking Jaaruresystematiek opgenomen.

Recht op onbereikbaarheid

Om het recht op onbereikbaarheid toe te lichten wordt in de CAO-app een FAQ toegevoegd (zie hiervoor de bijlage).

Jaargesprek

De titel van artikel 10:7 wordt gewijzigd in 'Jaargesprek en loopbaanontwikkeling'. Daarnaast wordt de tekst van dit artikel gewijzigd (zie hiervoor de bijlage).

Vergoedingen voor extra werk, werken op sociaal en fysiek belastende tijden (ORT) en bijzondere diensten

Extra werken of werken en beschikbaar zijn op bepaalde tijden vraagt een bepaalde mate van flexibiliteit van werknemers en/of leidt tot een bepaalde mate van belasting. CAO-partijen hebben de verschillende vergoedingen hiertoe aangepast en verbeterd.

Extra werk op verzoek van de werkgever

Om het verboden onderscheid tussen parttimers en fulltimers met betrekking tot overwerk als gevolg van recente uitspraken van het Europese Hof te voorkomen zijn nieuwe afspraken gemaakt over extra werk van de werknemer op verzoek van de werkgever en de vergoeding daarvan. Per 1 januari 2025 vervallen de artikelen over overwerk voor fulltimers en parttimers (artikel 7:4, 7:5 en 7:8). De artikelen over de verschoven diensten (artikel 6:8 en 7:12) vervallen per 1 januari 2026.

Per 1 januari 2025 gelden de volgende afspraken over extra werk op verzoek van de werkgever:

1. Indien de werknemer op verzoek of in opdracht van de werkgever extra werkt boven het overeengekomen arbeidspatroon en het vastgestelde rooster ontvangt de werknemer compensatie in vrije tijd, gelijk aan het aantal gewerkte uren. Op verzoek van de werknemer kan de compensatie ook worden uitbetaald.
2. Wanneer de werknemer kiest voor compensatie in tijd worden deze uren binnen het kalenderjaar gecompenseerd.
3. Bij de keuze voor uitbetaling van de extra gewerkte uren vindt over het uurloon opbouw van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, vakantie-uren en Balansverlof plaats.
4. Als het extra werk plaatsvindt op sociaal/fysiek belastende tijden heeft de werknemer over deze uren recht op ORT.

Vanaf 1 januari 2026 geldt het volgende:

5. In aanvulling op lid 1 tot en met 4 ontvangt de werknemer een toeslag voor het extra werk indien de werknemer op verzoek of in opdracht van de werkgever binnen 21 dagen extra werkt boven het overeengekomen arbeidspatroon en het vastgestelde rooster. Deze toeslag is afhankelijk van het tijdstip en bedraagt:
 - € 3,50 per uur voor extra werk op maandag t/m vrijdag van 07:00-24:00 uur;
 - € 7,00 per uur voor extra werk tijdens de nacht, in het weekend en op feestdagen.
6. De werknemer die op verzoek van de werkgever conform lid 5 extra werkt, ontvangt schadeloosstelling ingeval hij ter zake van vrijetijdsbesteding reeds uitgaven heeft gedaan en de werkgever hierover bij het maken van de afspraak heeft geïnformeerd.

De toeslagen voor extra werk (leden 5 t/m 6) zijn niet van toepassing op:

- Oproepkrachten (nuluren- en min-max contracten, met urengarantie per periode) tenzij de werkgever en werknemer anders overeenkomen.
- Extra werk dat onverhoopt niet wordt verricht vanwege ziekte, vakantie en verlof omdat de toeslag alleen van toepassing is op daadwerkelijk verricht extra werk.

De artikelen waarin gesproken wordt over overwerk worden aangepast in lijn met de gemaakte afspraken.

Werken op sociaal/fysiek belastende tijden (ORT) per 1 januari 2026

Wat als sociaal belastende werktijden gezien wordt beweegt mee met maatschappelijke ontwikkeling. Ook is er een grotere diversiteit in beleving van sociaal belastende tijden. Partijen willen recht doen aan deze verschillende beleving zónder afbreuk te doen aan de afspraak in artikel 6:6 lid 7 om zoveel mogelijk rekening te houden met de levensovertuiging van de werknemer. Met de overeengekomen aanpassingen wordt evenwichtige waardering van werken in het weekend, verbeterde waardering van werken in de nacht en vereenvoudiging van het systeem bewerkstelligd.

Artikel 7:10 CAO wordt als volgt gewijzigd:

De in artikel 7:10 genoemde geldelijke beloning wordt berekend uitgaande van het geldende uurloon op basis van de volgende percentages:

- o 22% op uren vallende tussen 06.00 uur en 07.00 uur en tussen 20.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- o 47% op uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- o 52% op uren vallende tussen 00.00 uur en 24.00 uur op zaterdag en zondag;
- o 60% op uren vallende tussen 00:00 uur en 24:00 uur op de feestdagen genoemd in artikel 1:1 sub g CAO, 1^e Paasdag en 1^e Pinksterdag en op uren vallende tussen 18.00 uur en 24.00 uur op 24 en 31 december.

Overgangsregeling voor werknemers die in het weekend uitsluitend op zondag werken op 31-12-2025 bij de eigen werkgever

Omdat de aangepaste afspraak een verslechtering kan betekenen voor de werknemer die standaard in het weekend uitsluitend op zondag werkt, geldt dat in afwijking van artikel 7:10 de werknemer die uitsluitend op zondag werkt, in 2026 recht heeft op een toeslag van 60% voor de uren vallende tussen 00.00 uur en 24.00 uur op zondag.

De definitie van onregelmatige dienst wordt aangepast in onregelmatig werken.

Bereikbaarheids-, consignatie- en consultatiediensten per 1 januari 2026

De vergoeding voor de bereikbaarheids- en consignatiedienst wordt verbeterd. Partijen zijn overeengekomen dat alleen aan werknemers met een niet zorggebonden functie consultatiediensten kunnen worden opgelegd. Hiermee vallen de tot nog toe door zorgprofessionals gedraaide consultatiediensten onder de bereikbaarheids- of consignatiediensten. De volgende aanpassingen zijn overeengekomen:

- Voor bereikbaarheids- en consignatiediensten wordt de vergoeding uit artikel 7:13 lid 2 CAO als volgt verhoogd:
 - op erkende feestdagen: 6/18;
 - op zaterdagen/zondagen: 4/18;
 - op overige dagen: 2/18.
- De definitie voor de consultatiedienst (artikel 7:1 lid 6) wordt aangepast: een consultatiedienst is de omstandigheid dat een werknemer in een niet zorggebonden functie – buiten de vastgestelde werktijd – telefonisch bereikbaar dient te zijn ter consultatie.
- De werknemer kan kiezen of de vergoeding voor de bereikbaarheids-, consignatie- of consultatiedienst (artikel 7:13) in geld of in tijd wordt gecompenseerd. Dit geldt ook voor de component vrije tijd van de vergoeding voor de arbeid tijdens deze diensten (artikel 7:15 lid 1).
- De werknemer ontvangt voor de arbeid tijdens bereikbaarheids-, consignatie- of consultatiedienst uitsluitend de vergoeding van artikel 7:15.
- Indien de werknemer op verzoek of in opdracht van de werkgever een extra bereikbaarheids-, consignatie- of consultatiedienst verricht binnen 21 dagen boven het overeengekomen arbeidspatroon en het vastgestelde rooster, ontvangt de werknemer aanvullend op de gebruikelijke vergoeding uitsluitend een toeslag van 1/18^e per uur. Artikel 7:13 lid 3 is niet van toepassing als gevolg van het verrichten van extra bereikbaarheids-, consignatie- en consultatiediensten.
- De bepalingen over extra werk en ORT zijn niet van toepassing.
- De definities over bereikbaarheids- en consignatiedienst worden aangepast in de lijn van gemaakte afspraken.

Slaapdiensten per 1 januari 2026

- De werknemer heeft voor ieder uur doorgebracht in de slaapdienst recht op een geldelijke vergoeding ter hoogte van het wettelijk minimum(jeugd)loon.
- De werknemer ontvangt voor de arbeid tijdens de slaapdienst, uitsluitend de vergoeding van artikel 7:19. De bepalingen over extra werk zijn niet van toepassing.
- Indien de werknemer op verzoek of in opdracht van de werkgever een extra slaapdienst verricht binnen 21 dagen boven het overeengekomen arbeidspatroon en het vastgestelde rooster, ontvangt de werknemer aanvullend op de gebruikelijke vergoeding uitsluitend een toeslag van €3,50 per slaapuur.
- Uitsluitend over daadwerkelijk verrichte arbeid tijdens de slaapdienst ontvangt de werknemer ORT.
- In hoofdstuk 7 van de CAO wordt de bepaling toegevoegd dat de werkgever ten behoeve van de slaapdienst zorgdraagt voor goede faciliteiten voor de werknemer. Onder goede faciliteiten wordt minimaal verstaan dat de werknemer moet kunnen beschikken over een normaal bed in een rustige ruimte waarbij de sanitaire

voorzieningen zich bij voorkeur in dezelfde ruimte bevinden maar in ieder geval in de nabijheid.

NB Toeslagen en vergoedingen zijn uitgesloten van het salarisbegrip.

Scholing en ontwikkeling (ingangsdatum 1-1-2026)

Om beter aan te sluiten op de huidige opleidings- en ontwikkelingspraktijk en mogelijkheden komen CAO-partijen overeen aanpassingen te doen in de bepalingen omtrent de salariëring en facilitering van werknemers in een leer-/ontwikkelingstraject om flexibel opleiden en ontwikkelen beter mogelijk te maken en passend te waarderen.

Salarisschaal voor student-werknemers

De salarisschaal voor student-werknemers (artikel 5:3) wordt beperkt tot de eerste twee leerjaren en is bedoeld voor de student-werknemer met een leer-arbeidsovereenkomst die zich gaat kwalificeren voor de arbeidsmarkt.

Na succesvolle 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.

Omdat het niet de bedoeling is van CAO-partijen dat huidige student-werknemers er op achteruitgaan wordt afgesproken dat:

- De student-werknemer die in dienst is op 31-12-2025 heeft bij overgang naar het 3e of 4e leerjaar ten minste recht op het salaris van resp. ip-nr. 11 of ip-nr. 12. Deze afspraak geldt tot en met 31 december 2026.

Salariëring student-werknemers met (werk)ervaring

Voor de student-werknemer met (werk)ervaring maar die nog niet volledig voldoet aan de functie-eisen in de functiebeschrijving van de functie waarvoor de student-werknemer wordt opgeleid is de salarisschaal voor student-werknemers (artikel 5:3) niet van toepassing.

De werkgever en de student-werknemer maken afspraken over een passend ontwikkeltraject voor volledig zelfstandige uitoefening van de betreffende functie. Gedurende het afgesproken ontwikkeltraject wordt het salaris van deze student-werknemer ontleend aan de functieschaal, 1 of 2 functieschalen lager dan de toepasselijke functieschaal van de functie waarvoor de student-werknemer wordt opgeleid.

Vanaf de eerste van de maand volgend op het moment dat de student-werknemer volledig voldoet aan de eisen in de functiebeschrijving van de functie waarvoor de student-werknemer is opgeleid, vindt inschaling plaats in de toepasselijke functiegroep.

Periodieke verhoging

De student-werknemer heeft eens per 12 maanden recht op een periodieke verhoging van het salaris, tenzij de leerresultaten van de student-werknemer voor de werkgever aanleiding geven om eerder een periodieke verhoging toe te kennen.

De bepalingen uit hoofdstuk 4 zijn niet van toepassing zijn op student-werknemers m.u.v. de artikelen 4:6, 4:7 en 4:10.

Stagevergoeding en vergoeding coassistenten per 1 september 2025

1. De stagevergoeding (artikel 5:7 CAO) wordt verhoogd naar € 500 bruto per maand.
2. De vergoeding voor coassistenten wordt verhoogd naar € 125 bruto per week.
3. Artikel 5:7 CAO en artikel 5:11 CAO worden samengevoegd tot één artikel 5:7 CAO.

Professionele zeggenschap

Artikel 13:4 CAO wordt als volgt gewijzigd:

1. De werkgever betreft de (zorg)professionals bij de totstandkoming van beleid dat belangrijke invloed heeft op de beroepsuitoefening van (zorg)professionals. De (zorg)professionals worden daarmee in de gelegenheid gesteld om bij te dragen aan de beleids- en organisatieontwikkeling (waaronder kwaliteitsverbetering en innovatie) die een belangrijke invloed heeft op de uitvoering van het werk of beroepsuitoefening. Het betrekken van de (zorg)professionals gebeurt op een moment dat de inbreng nog van wezenlijke invloed kan zijn op de besluitvorming.
2. Per organisatie worden afspraken gemaakt over de vorm waarin de (zorg)professionals invloed kunnen uitoefenen.
3. De werkgever en de (zorg)professionals maken afspraken over de benodigde faciliteiten (zoals beschikbare tijd en secretariële ondersteuning) en de verhouding met de wettelijke medezeggenschap.

Veilig werken en privacybescherming (ingangsdatum 1 juli 2025)

In de gehandicaptenzorg willen we dat professionals en cliënten zich veilig voelen en in een veilige omgeving kunnen wonen, leven en werken. Grensoverschrijdend gedrag (intimidatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld, discriminatie of pesten) is onacceptabel en wordt niet getolereerd. Dat betekent dat onze medewerkers zich professioneel, respectvol, vriendelijk en beleefd gedragen naar elkaar, onze cliënten en hun verwanten. Dit verwachten wij net zo van cliënten, verwanten, leidinggevenden en derden ten opzichte van de medewerkers.

In de CAO worden de volgende aanpassingen opgenomen:

Grensoverschrijdend gedrag

1. Artikel 11:1 lid 5 CAO komt te luiden:
De werknemer heeft recht op een veilige werkomgeving waar de werknemer beschermd wordt tegen elke vorm van grensoverschrijdend gedrag (intimidatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld, discriminatie of pesten). De werkgever voert in de hele organisatie verankerd, integraal beleid op het gebied van bewustwording, preventie, herkennen van signalen en zorgvuldig acteren op incidenten inclusief nazorg. Bijlage 5 van deze CAO bevat een nadere uitwerking.
2. Artikel 11:2 lid 1 3^e bullet wordt als volgt gewijzigd:
 - o aanpak van onveiligheid en grensoverschrijdend gedrag
3. Bijlage 5 wordt als volgt aangepast:
 - o Laatste alinea: Organisaties maken in beginsel gebruik van het model klachtenregeling van sociale partners in de gehandicaptenzorg (website StAG). In overleg met de OR/PVT kan de organisatie gemotiveerd afwijken van dit model.
 - o Onder organisatiebeleid wordt toegevoegd:
 - o De werkgever bepaalt samen met de werknemers wat de norm is m.b.t. ontoelaatbaar gedrag en hoe daarop gereageerd wordt. Cliënten

- en hun naasten worden hierover voor aanvang van de zorg geïnformeerd.
- o Werknemers moeten zich veilig voelen om problemen aan te kaarten en (bijna) incidenten te melden. De organisatie geeft altijd opvolging aan signalen en meldingen.

Landelijke klachtencommissie

CAO-partijen verkennen de wenselijkheid en mogelijkheid om een landelijke klachtencommissie voor de GHZ-sector in te stellen, die in de plaats komt van klachtencommissies op organisatieniveau.

Privacy en het gebruik persoonsgegevens

CAO-partijen vinden ook de bescherming van de privacy van medewerkers belangrijk. In de huidige tijd met steeds meer digitalisering en gebruik van sociale media vraagt dit extra aandacht en zorgvuldigheid. Hiertoe zijn aanvullende afspraken gemaakt:

1. Aan Bijlage 5 wordt toegevoegd:
De zorgorganisatie draagt zorg voor de bescherming van de privacy van medewerkers binnen de mogelijkheden van wet- en regelgeving. De keuze van de medewerker om een naambadge met alleen de voornaam te dragen, wordt gehonoreerd.
2. In de CAO-app wordt een FAQ toegevoegd met een toelichting over hoe de privacy van werknemers geborgd kan worden.
3. In de CAO-app wordt een link toegevoegd naar het document 'FAQ Namen in cliëntendossiers en cliëntenportalen' (uitgave VGN – oktober 2023).

Alleen werken

Medewerkers kunnen tijdens hun werk onvoorspelbare situaties tegenkomen die hun (gevoel van) veiligheid kunnen beïnvloeden zeker wanneer zij alleen werken of collega's op afstand zijn. Dat vraagt om extra aandacht en zorgvuldigheid.

Aan bijlage 5 wordt daarom toegevoegd:

De werknemer heeft recht op een veilige werkomgeving. Organisaties zorgen ervoor dat zij weten welke risico's alleen werken met zich mee brengt en of medewerkers zich daarbij veilig voelen of niet. De organisatie draagt zorg voor op elkaar afgestemde voorzorgsmaatregelen en voorzieningen alsmede een effectieve alarmeringsprocedure. Als een werknemer zich onveilig voelt, treedt de werknemer in overleg met de werkgever over of en hoe de zorg op een veilige manier kan worden vorm gegeven.

Melding en aangifte bij incidenten m.b.t. agressie en veiligheid

In artikel 3:6 wordt opgenomen dat indien de werknemer dit wenst de werkgever melding doet van incidenten van agressie en veiligheid door derden.

Verlof

Uitbetaling Balansverlof per 1 januari 2026

Artikel 8A:2 lid 9 CAO komt te luiden: De werknemer heeft 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.

Rouwverlof

In Hoofdstuk 8 voegen we toe dat bij overlijden van een dierbare (= doelgroep kortdurend zorgverlof artikel 5:1 Wet arbeid en zorg) de werkgever en de werknemer

maatwerkafspraken maken over de tijd en eventueel andere invulling van het werk die de werknemer nodig heeft om met deze gebeurtenis om te gaan.
In de CAO-app wordt een link opgenomen naar de handreiking Rouw en werk van TNO.

Levensfasen/Generaties

Regeling Afbouw Carrière

De regeling Afbouw Carrière wordt verlengd voor de duur van de looptijd van de CAO.

Daarnaast wordt een afwegingskader 'duurzame inzetbaarheid' ontwikkeld dat gaat gelden per 1-1-2026 voor de duur van de CAO. Het kader is bedoeld om werkgevers en werknemers te ondersteunen in het gesprek over duurzame inzetbaarheid en het gezond kunnen halen van de pensioengerechtigde leeftijd. De verschillende (CAO-)mogelijkheden waarover de werknemer en werkgever afspraken kunnen maken worden hierin benoemd, bijv. gebruik Balansverlof, ander werk of andere functie, aangepast werk of aangepaste functie, minder werken, deeltijdpensioen etc.. Tevens wordt verwezen naar de mogelijkheid gebruik te maken van de Regeling Afbouw Carrière (artikel 8A:10 t/m 8A:13) of – als het niet anders kan – het komen tot een individuele afspraak RVU (artikel 10:7) binnen wettelijke en fiscale grenzen.

Begeleiding nieuwe medewerkers en student-medewerkers & inzet oudere medewerkers

Artikel 10:3 Kader Sociaal Beleid toevoegen aan lid 2:

- f. het adequaat inwerken en begeleiden van nieuwe zorgprofessionals in de branche en de daarvoor benodigde tijd en/of andere faciliteiten
- g. de mogelijkheid van de inzet van oudere werknemers bij het begeleiden van nieuwe medewerkers en student-werknemers in het kader van duurzame inzetbaarheid.

Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd per 1 september 2025

Voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, geldt het volgende:

- De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met ingang van de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
- De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen dat de werknemer na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd blijft doorwerken bij de werkgever. De werkgever en de werknemer sluiten dan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tenzij anders overeengekomen. Hierbij geldt dat de CAO Gehandicaptenzorg van toepassing is met uitzondering van de regeling Afbouw Carrière en de bepalingen met betrekking tot de loondoorbetaling bij ziekte en de re-integratieverplichtingen.

Bovenstaande afspraken gelden voor werknemers die vanaf 1 september 2025 de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken.

Overig en technisch

Inning arbeidsmarktfondsmiddelen

CAO-partijen werken in de StAG samen om het arbeidsklimaat in de branche te bevorderen, zodat de gehandicaptenzorg een aantrekkelijke en gezonde branche is om in te werken en goede zorg biedt aan cliënten. Tevens bevordert de StAG dat de branche over overzichtelijke arbeidsmarktgegevens beschikt.

Ten behoeve van de uitvoering van deze activiteiten heft de StAG jaarlijks een bijdrage bij de werkgevers die lid zijn van de VGN. De bijdrage bedraagt maximaal 0,02% van de bruto loonsom. Vaststelling van het premiepercentage vindt jaarlijks voor 1 januari van het heffingsjaar plaats door het bestuur van de StAG op basis van het

jaarplan/meerjarenplan en bijbehorende (meerjaren)begroting. De heffing gebeurt namens de StAG door de VGN.

Werkgevers die geen lid zijn van de VGN maar wel onder de werkingssfeer van de CAO vallen kunnen deelnemen aan de activiteiten van de StAG indien en voor zover ze de heffing hebben voldaan en voldoen aan van toepassing zijnde voorwaarden.

Werkgevers die lid zijn van de VGN en aantoonbaar alleen een andere CAO toepassen – en derhalve bijdragen aan het arbeidsmarktfonds van die CAO-partijen – kunnen door het bestuur van de StAG vrijgesteld worden van de heffing. Deze werkgevers / organisaties kunnen dan ook geen gebruik maken van de activiteiten van de StAG.

Vakbondsbijdrage VGN

De onderhandelingsdelegatie van de VGN adviseert het bestuur van de werkgeversorganisatie de werkgeversbijdrage met ingang van 1 januari 2026 te verhogen met 10%.

In de preambule wordt vast opgenomen dat aan de werknemersorganisaties partij bij de CAO een werknemersbijdrage wordt verstrekt. De hoogte wordt door CAO-partijen vastgesteld.

Onderzoeken

CAO-partijen komen overeen gedurende de looptijd van de CAO onderzoek te doen naar:

1. De fiscale mogelijkheid tot het doorbetalen van 70% van het salaris tijdens ouderschapsverlof en aanvullend geboorteverlof;
2. De wenselijkheid, haalbaarheid en inrichting van een individueel keuzebudget (IKB);
3. Het verduidelijken en zo nodig verbeteren van de huidige FWG-procedures (Bijlage 4 CAO);
4. Draagvlak voor een landelijk sociaal plan.
5. Draagvlak voor een Landelijke klachtencommissie
6. De wenselijkheid van het introduceren van een budget voor functiegebonden kosten voor artsen VG, klinisch fysici audioloog en gedragsdeskundigen.
7. Het door organisaties beschikken over een klachtenregeling en het voldoen aan de uitgangspunten van het model Klachtenregeling.
8. De wenselijkheid en mogelijkheden voor werknemers en organisaties om medewerkers op eigen verzoek meer uren te kunnen laten werken per dag, week en jaar met toepassing van de ATW/ATB in relatie tot gezond roosteren, voldoende rust en de werk-privébalans.

CAO-app

In de preambule nemen we de volgende tekst op:

In de CAO-app staat, naast de volledige CAO-tekst, een aantal vragen en antwoorden (FAQ's). Deze FAQ's zijn door CAO-partijen samen geschreven en zijn bedoeld als een toelichting op CAO-artikelen.

Technische en wijzigingen

Naast de wijzigingen voortvloeiend uit dit akkoord en de bijlage met technische wijzigingen, wordt de tekst van de CAO gewijzigd als daar aanleiding dan wel noodzaak toe is als gevolg van verstreken data, naamswijzigingen, technische omissies etc. In de redactiecommissie worden deze technische wijzigingen nader besproken.

Algemeen verbindend verklaring

Partijen zullen na de totstandkoming van de definitieve CAO gezamenlijk een verzoek tot algemeen verbindend verklaring indienen bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 20 maart 2025

Namens werkgeversorganisaties:

A.W. Vreugdenhil
Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN)
MEE NL (vertegenwoordigd door de VGN-delegatie)

Namens werknemersorganisaties:

FNV
S. Youssef

FBZ
M.S. Langerak

CNV
D. van Elk

NU'91
M. Manisa

Bijlage technische wijzingen en toelichting CAO-app bij onderhandelingsresultaat CAO Gehandicaptenzorg 2025-2026

Recht op onbereikbaarheid

In de CAO-app wordt de volgende FAQ toegevoegd:

Vraag:

Wat houdt het recht op onbereikbaarheid in?

Antwoord:

De werknemer heeft het recht om onbereikbaar te zijn voor werk op momenten dat de werknemer niet is ingeroosterd. Dit betekent dat een werknemer niet hoeft te reageren op een oproep van werkgever, ook is werknemer niet verplicht om deel te nemen aan whatsappgroepen. De artikelen in hoofdstuk 7 over bereikbaarheids-, consignatie- en slaapdiensten blijven van toepassing.

Artikel 4:11 CAO wordt als volgt gewijzigd:

1. Bij bevordering naar een functie die is ingedeeld in een hogere functiegroep wordt het nieuwe salaris verkregen door het salarisbedrag in de oude salarisschaal te verhogen met twee periodieken. Indien toekenning van twee periodieken in de oude salarisschaal niet meer mogelijk is omdat de werknemer zich (bijna) in het maximum van de schaal bevindt, wordt het salaris verhoogd met de twee volgende inpassingstabelnummers (zie Bijlage 1 van de CAO). Het aldus verkregen salarisbedrag wordt ingepast in de nieuwe salarisschaal. Als dit bedrag niet voorkomt in deze salarisschaal dan geldt het naasthogere bedrag in de salarisschaal.
2. Het nieuwe salaris is tenminste gelijk aan het minimum van de salarisschaal van de functie waarnaar de werknemer wordt bevorderd, maar bedraagt niet meer dan het maximum van de bij deze hogere functie behorende salarisschaal.
3. Van het in het lid 1 bepaalde kan door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad/persononeelsvertegenwoordiging volledig worden afgeweken door het vaststellen van een eigen regeling.
4. Lid 1 is ook van toepassing op de Arts VG die aansluitend na afronding van zijn opleiding in SBOH-dienstverband een arbeidsovereenkomst aangaat met de werkgever waar hij voorafgaand aan zijn opleiding in dienst was.

Artikel 4:14 wordt als volgt gewijzigd:

1. a. Indien na een wijzigingsprocedure op basis van Bijlage 4 FWG-procedures van de CAO, een lagere functiegroep van kracht wordt, wordt de werknemer per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit ingeschaald in de salarisschaal behorend bij de lagere functiegroep. Het maximaal door de werknemer te bereiken salaris bedraagt het maximum van de lagere salarisschaal vermeerderd met 10%. Daarbij geldt het volgende:
 - o Bij de inpassing in de lagere salarisschaal geldt ten minste het bedrag dat overeenkomt met het oude salaris. Wanneer dit bedrag niet in de lagere salarisschaal voorkomt, dan geldt het naasthogere bedrag in die salarisschaal.
 - o Periodieken worden toegekend op basis van de lagere salarisschaal. Na het bereiken van het maximum in de lagere salarisschaal, volgt de werknemer de periodieke verhogingen conform de hogere salarisschaal waarbij de werknemer uiteindelijk recht heeft op een salaris gelijk aan 110% van het maximum van de lagere salarisschaal.
 - o Bedraagt het salaris van de werknemer op het moment van de wijziging meer dan het maximum salaris van de lagere functiegroep vermeerderd met 10%, dan wordt het salaris op dat moment bevroren op het dan geldende inpassingsnummer.
- b. Het te bereiken of bevroren salaris wordt aangepast met de algemene structurele loonsverhogingen zoals van toepassing voor de CAO Gehandicaptenzorg.

2. Indien na een wijzigingsprocedure op basis van bijlage 4 FWG-procedures van de CAO, een hogere functiegroep van kracht wordt, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit, het volgende:
 - a. De salarisschaal behorend bij de hogere functiegroep wordt van toepassing.
 - b. Bij de inpassing in de hogere salarisschaal geldt ten minste het bedrag dat overeenkomt met het oude salaris op die datum. Wanneer dit bedrag niet in de nieuwe salarisschaal voorkomt, dan geldt het naasthogere bedrag van die salarisschaal.

Artikel 8A:2 lid 5 wordt als volgt gewijzigd:

Het Balansverlof wordt in geval van ziekte/arbeidsongeschiktheid opgebouwd over de eerste zes maanden van de ziekte/arbeidsongeschiktheid. Daarna vindt alleen opbouw plaats over de uren waarin de werknemer passende arbeid verricht. Ter bepaling van de zes maanden worden tijdvakken samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

Artikel 8:14 lid 3 CAO wordt als volgt gewijzigd:

De werkgever verleent bij zodanige ziekte in het gezin dat de werknemer regelingen moet treffen om de zorg te regelen: 24 uur betaald verlof op jaarbasis. De werkgever treft hiertoe een regeling in overleg met de ondernemingsraad. Daarnaast zijn de bepalingen in de Wet arbeid en zorg met betrekking tot het calamiteitenverlof onverminderd van toepassing (artikel 4:1 Wet arbeid en zorg).

Artikel 10:7 CAO wordt als volgt gewijzigd:

1. Iedere werknemer heeft het recht om, in de regel jaarlijks, een periodiek gesprek te voeren. Een verzoek van de werknemer om een periodiek gesprek te voeren dient binnen 3 maanden door de leidinggevende te worden gehonoreerd.
2. In de periodieke gesprekken dient in ieder geval aan de orde te komen:
 - a. het functioneren van de werknemer in relatie tot de voor zijn functie geldende functiebeschrijving en de voor de uitoefening van die functie benodigde competenties;
 - b. de omvang van de arbeidsovereenkomst en de inzetbaarheid van de werknemer in relatie tot het aantal werkdagen per week, het arbeidspatroon, de minimale arbeidsduur per dag en vaste vrije dagen of dagdelen;
 - c. de loopbaan- en ontwikkelingsperspectieven van de werknemer;
 - d. het recht op een loopbaanadvies 1 keer per 3 jaar voor iedere werknemer;
 - e. het plan van de werknemer voor scholing en persoonlijke ontwikkeling.
 - f. de mogelijkheden voor levensfase gerichte arrangementen in werktaken en tijden mede in relatie tot:
 - o De mogelijkheid voor het combineren van arbeid- en zorgtaken waaronder mantelzorg. De werkgever informeert de werknemer over de verlofmogelijkheden op basis van de Wet Arbeid en Zorg en de CAO en bespreekt waar de werknemer behoefte aan heeft;
 - o De inzetbaarheid en behoud van werknemers met specifieke aandacht voor werknemers met hormonale klachten en oudere werknemers;
 - o Het gebruik maken van de balansfaciliteiten;
 - o De mogelijkheid om gebruik te maken van de fiscale RVU-faciliteit die geldt tot eind 2025.
 - g. veilige werkomgeving.
3. Ten behoeve van de persoonlijke ontwikkeling en loopbaanbeleid heeft iedere werknemer 1 keer per 3 jaar recht op een loopbaanadvies. Het loopbaanadvies wordt uitgebracht en schriftelijk vastgelegd door een loopbaanadviseur.
4. De werknemer heeft, ongeacht de omvang van zijn dienstverband, recht op scholing en plicht tot het volgen van scholingsactiviteiten. Tevens moet de werkgever rekening houden met de inhoud van het loopbaanadvies dat aan de werknemer is uitgebracht.