Onderhandelingsresultaat voor de cao voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg 2026-2028

Tussen de onderhandelingsdelegaties van de werkgeversverenigingen ActiZ, Zorgthuisnl en de werknemersorganisaties FNV Zorg en Welzijn, CNV, NU'91 en FBZ is op 25 juni 2026 een onderhandelingsresultaat bereikt over de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg 2026 – 2028.

De gemaakte afspraken gelden onder voorbehoud van goedkeuring door de leden. De teksten van dit resultaat gelden niet als uitgewerkte cao-bepalingen, maar dienen daartoe nog te worden vertaald.

Voor een cao die werkt: van afspraak naar praktijk

In de nieuwe cao zijn 5 belangrijke pijlers vastgesteld om medewerkers in de VVT-sector beter te ondersteunen en te waarderen:

1. Waarderen en erkenning leerling-werknemers, stagiairs en begeleiders

Cao-partijen onderschrijven het belang van een sterke leer- en ontwikkelomgeving in de VVT. Het opleiden en begeleiden van leerling-werknemers en stagiairs is van groot belang voor de toekomstbestendigheid van de zorg.

2. Naleving

Cao-partijen vinden het belangrijk dat de cao wordt nageleefd. Zij spreken de ambitie uit dat issues rondom naleving niet nader aan de orde zijn en indien dit wel het geval is er een duidelijke procedure voor medewerkers is hoe zij hun recht op de in de cao gemaakte afspraken kunnen halen.

3. Roosters en Werktijden

Cao-partijen willen medewerkers meer zeggenschap geven over hun werkweek. Dit draagt bij aan een gezonde werk-privé balans en het voorkomen van overbelasting.
Hier is in de cao 2025-2026 (protocolafspraak 6) al een belangrijke stap in gezet.
Cao-partijen monitoren de effecten voor medewerkers van de werkdagennorm. Ook onderzoeken zij welke stappen nog meer gezet kunnen worden richting meer regie op de werk-privé balans, het aantal werkdagen en de werktijden van medewerkers.

4. Veiligheid

Cao-partijen willen dat medewerkers en cliënten zich veilig voelen en in een veilige omgeving kunnen functioneren. Cao-partijen vragen van medewerkers dat zij zich respectvol, vriendelijk en beleefd gedragen naar cliënten en hun verwanten. Dit verwachten cao-partijen net zo van hen ten opzichte van medewerkers. Grensoverschrijdend gedrag (intimidatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld, discriminatie of pesten) is onacceptabel. VVT-organisaties staan voor een veilige werkomgeving en voor maatregelen om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen, en om zo nodig tegen op te treden.

5. Hulp bij het Huishouden

Hulp bij het Huishouden is essentieel voor kwetsbare mensen die door fysieke, mentale of sociale beperkingen hun dagelijks leven niet zelfstandig kunnen organiseren. Zo kan tijdig passende ondersteuning of zorg worden ingezet, worden achteruitgang en zwaardere zorg zoveel mogelijk voorkomen.

Juist die preventieve werking ontlast het zorgstelsel, van huisarts tot verpleeghuis. Daarmee is huishoudelijke hulp geen sluitstuk, maar een essentiële schakel in de sociale basis voor ouderen en mensen met een beperking of chronische ziekte, die helpt om de instroom in intensievere zorg te beperken. Cao-partijen constateren dat in de politieke discussie over de Wmo de toegevoegde waarde van huishoudelijke hulp ten onrechte wordt onderschat.

Gezamenlijke inzet
Cao-partijen benadrukken dat Hulp bij het Huishouden behouden moet blijven voor mensen die daarop zijn aangewezen. Zij blijven zich inzetten voor het belang en het behoud van Hulp bij het Huishouden binnen de Wmo, voor erkenning van de waarde van dit werk en voor randvoorwaarden die nodig zijn om dit werk goed te kunnen blijven doen.

De volgende cao-afspraken zijn gemaakt:

1. **Looptijd**
   De cao heeft een looptijd van 24,5 maanden, van 1 september 2026 t/m 15 september 2028.

2. **Inkomen en vergoedingen**

   a. Structurele salarisverhoging

De cao-partijen komen de volgende loonsverhoging overeen:
- 1,80% op 1 maart 2027/periode 3 met een bodem van €50 bruto per maand op voltijdbasis voor de salarisschaal Hulp bij het Huishouden;
- 1,80% op 1 september 2027/periode 10;
- 1,80% op 1 maart 2028/periode 3;
- 1,80% op 1 september 2028/periode 10.

   b. Verdeling pensioenpremie, protocolafspraak

Cao-partijen hebben geconstateerd dat de pensioenpremieverdeling in de VVT afwijkt van wat in de markt gebruikelijk is. Dit heeft effect op het nettoloon van medewerkers. Cao-partijen spreken daarom af om gedurende de looptijd van de cao onderzoek te doen naar een andere verdeling tussen werkgever en medewerker van de premieafdracht. In dit onderzoek wordt gekeken naar de effecten voor nettoloon, verzekeringsloon, pensioenopbouw en de betaalbaarheid.

   c. Bereikbaarheidsdiensten, protocolafspraak

Tijdens de looptijd van de cao doen cao-partijen onderzoek naar een systematiek voor bereikbaarheidsdiensten die aan de volgende criteria voldoet:
- De medische staf is medeverantwoordelijk voor de kwaliteit en invulling. Er moet daarbij op organisatieniveau maatwerk mogelijk zijn;
- Bereikbaarheidsdiensten moeten zo min mogelijk negatieve gezondheidseffecten met zich meebrengen;
- De vergoeding moet marktconform zijn en recht doen aan de frequentie en intensiteit van de diensten.

Dit gebeurt vanuit een projectmatige aanpak waarbij eventuele externe expertise wordt gefaciliteerd vanuit werkgeversorganisaties of het AO VVT. In het onderzoek wordt daarnaast het onderdeel recuperatie meegenomen.

   d. Arbeidsmarkttoeslag specialist ouderengeneeskunde, per 1 januari 2027

De vergoeding uit artikel 4.3.4 cao VVT wordt voor de looptijd van deze cao gecontinueerd en verhoogd naar €150,- per maand. Deze vergoeding is op voltijdbasis en zal voor deeltijders naar rato worden toegepast.

   e. Reiskostenvergoeding, per 1 september 2026

De reiskostenvergoeding wordt als volgt aangepast:
- De vergoeding voor woon-werkverkeer in artikel 4.5.1 cao VVT wordt per 1 september 2026 verhoogd naar €0,25 netto per kilometer;
- De vergoeding voor werkverkeer in artikel 4.5.2 cao VVT wordt per 1 september 2026 verhoogd naar €0,25 netto voor de eerste 10 kilometer;
- De dagvergoeding voor de brommer, scooter, fiets, elektrische fiets (zoals een e-bike of speed pedelec) of daarmee vergelijkbaar vervoermiddel in artikel 4.5.2 cao VVT wordt per 1 september 2026 aangepast naar €1,50 netto;
- De jaarlijkse indexatie van de reiskostenvergoeding wordt afgeschaft.

   f. Eenvoudige, duurzame en eerlijke reiskostenvergoeding, protocolafspraak

Cao-partijen hebben de wens uitgesproken om te komen tot een eenvoudige, duurzame en eerlijke reiskostenvergoeding voor alle medewerkers. Cao-partijen hebben geconstateerd dat dit een complex onderwerp is, omdat er in de VVT veel verschillende soorten reisbewegingen zijn. Cao-partijen spreken daarom af om tijdens de looptijd van de cao onderzoek te doen naar de mogelijkheden om tot aangepaste reiskostenregeling te komen.

   g. Consignatiedienst, per 1 september 2026

In artikel 4.3.1 wordt toegevoegd dat de bepalingen in leden 3 tot en met 6 niet van toepassing zijn op consignatiediensten voor medewerkers die niet onder de

Arbeidstijdenwet vallen. Dit is het geval als het jaarsalaris van de medewerker (inclusief toeslagen, bijdragen, uitkeringen, vergoedingen en tegemoetkoming) hoger is dan drie keer het wettelijk minimumuurloon en vakantiegeld. In overleg met de OR kan de werkgever hiervan positief afwijken.

3. Veilig en gezond werken

a. Veiligheid, per 1 januari 2027

Cao-partijen willen dat medewerkers en cliënten zich veilig voelen en in een veilige omgeving kunnen functioneren. Cao-partijen vragen van medewerkers dat zij zich respectvol, vriendelijk en beleefd gedragen naar cliënten en hun verwanten. Dit verwachten cao-partijen net zo van hen ten opzichte van medewerkers. Grensoverschrijdend gedrag (intimidatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld, discriminatie of pesten) is onacceptabel. VVT-organisaties staan voor een veilige werkomgeving en voor maatregelen om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen, en om zo nodig tegen op te treden. Cao-partijen zijn daarom overeengekomen om artikel 7.1 (Veilig en gezond werken) tekstueel te verduidelijken en waar nodig aan te scherpen en Bijlage 8 (Veilige werkomgeving en grensoverschrijdend gedrag) geheel te herzien.

b. Landelijke klachtencommissie grensoverschrijdend gedrag, protocolafspraak

Cao-partijen zijn overeengekomen om voor 1 juli 2027 een, paritair samengestelde, landelijke klachtencommissie grensoverschrijdend gedrag VVT in te stellen.

c. Externe vertrouwenspersoon, per 1 september 2026

In artikel 8.6 wordt toegevoegd dat cao-partijen aanbevelen om een interne en externe vertrouwenspersoon te benoemen.

d. Generatieregeling, per 1 september 2026

Cao-partijen zijn overeengekomen om de Geestelijk Verzorger op te nemen in de definitie voor zwaar beroep in artikel 7.3.8 lid 2 cao VVT.

4. Werk-privé balans

a. Roosters en Werktijden, protocolafspraak

Cao-partijen willen medewerkers meer zeggenschap geven over hun werkweek. Dit draagt bij aan een gezonde werk-privé balans en het voorkomen van overbelasting.
Hier is in de cao 2025-2026 (protocolafspraak 6) al een belangrijke stap in gezet.
Cao-partijen monitoren de effecten voor medewerkers van de werkdagennorm. Ook onderzoeken zij welke stappen nog meer gezet kunnen worden richting meer regie op de werk-privé balans, het aantal werkdagen en de werktijden van medewerkers. Daarom spreken cao-partijen af:

- Dat er voor het einde van 2026 een onderzoek is uitgevoerd naar de effecten van de nieuwe norm voor medewerkers.
- Dat gedurende de looptijd van de cao de uitkomsten van dit onderzoek worden betrokken bij een breder onderzoek naar roosters en werktijden binnen de sector waarbij onderstaande punten worden betrokken:
    - De houdbaarheid en wenselijkheid van de jaarurensystematiek, waarbij ook onderzoek wordt gedaan naar de voor- en nadelen van standaard de kwartaalurensystematiek hanteren;
    - Het recht op volledige inroostering van de overeengekomen arbeidsduur;
    - De uitleg en toepassing van plus-, min- en meer-uren, daarbij rekening houdend met de eigen regie van de medewerker op de inzet van plus- en meer-uren;
    - De voorspelbaarheid van roosters en het werken met een basisrooster;
    - Het aantal werkdagen en aaneengesloten werkdagen;
    - De ruimte voor rustmomenten en pauzes;
    - Voor de zorg in de wijk: het inrichten van de werkdag, rekening houdend met reistijden en pauzes;
    - De behoefte aan meer regie en zeggenschap van medewerkers over werktijden;
    - Inrichten van een werkdrukmonitor;
    - Erkenning van werkdruk door onderbezetting;
    - Een voorbeeldformulier ten behoeve van het te voeren jaargesprek;

- De mogelijkheden om medewerkers te stimuleren om een groter contract af te spreken.

Cao-partijen stellen daarnaast een praktische handreiking op. Deze handreiking bevat een toelichting op de bedoeling van de cao-afspraken (artikel 3.2 lid 4 cao VVT) en herkenbare praktijkvoorbeelden. De handreiking vormt onderdeel van het onderhandelingsresultaat voor de cao 2026-2028 en is opgenomen in de bijlage.

De uitkomsten van het onderzoek en de ervaringen met de handreiking worden uiterlijk vóór het einde van de looptijd van deze cao geëvalueerd. Als uit deze evaluatie blijkt dat de huidige cao-afspraken om aanscherping vragen of onvoldoende aansluiten bij de praktijk en de wensen van de medewerkers en werkgevers, maken cao-partijen hierover aanvullende afspraken in de volgende cao.

b. Opname vakantie-uren, per 1 januari 2027

Cao-partijen vinden het opnemen van vakantie-uren belangrijk voor het herstel van het werk. Voldoende hersteltijd draagt namelijk bij aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. De volgende aanpassingen worden gemaakt in de cao VVT:

- In artikel 6.1 lid 1 wordt tekstueel verduidelijkt waarvoor de vakantie-uren zijn bedoeld;
- In artikel 6.2 lid 1 wordt het belang van het opnemen van vakantie-uren toegevoegd;
- In artikel 6.2 lid 1 wordt toegevoegd dat de werkgever niet op voorhand in bepaalde periodes het betrekken van de weekenden bij de vakantie mag afwijzen;
- In artikel 3.2 lid 3 wordt het opnemen van vakantie-uren onderdeel gemaakt van het (jaarlijkse) gesprek over het arbeidspatroon;
- In artikel 6.2 lid 2 wordt toegevoegd dat het uitgangspunt is dat een medewerker de opgebouwde vakantie-uren tijdens ziekte opneemt. Een medewerker neemt hierbij ten minste de (extra) bovenwettelijke vakantie-uren op naar rato van het deel van het kalenderjaar waarin de medewerker ziek is.

c. Zwangerschaps- en bevallingsverlof, per 1 januari 2027

In artikel 6.5 wordt toegevoegd dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt aangevuld tot 100% van het maandsalaris.

d. Afspraken over werk-privé balans en mantelzorg, per 1 januari 2027

In artikel 3.2 lid 3 wordt toegevoegd dat werkgever en medewerker in gesprek gaan over de werk-privébalans en mantelzorgtaken bij het maken van afspraken over het arbeidspatroon.

e. Feestdagen, per 1 januari 2027

Alle medewerkers die werkzaam zijn in een vast patroon krijgen de mogelijkheid om een andere dag in dezelfde week te werken als de werkdag samenvalt met een feestdag.

f. BalansBudget, protocolafspraak

Het kabinet onderzoekt met sociale partners op landelijk niveau de mogelijkheid van een externe verlofspaarrekening. De cao-partijen volgen deze ontwikkeling op de voet en geven een stevig gezamenlijk signaal af dat er snel een structurele, landelijke oplossing komt voor het extern onderbrengen van verlofspaarsaldi.

g. Indexatie BalansBudget, per 1 september 2026

Het BalansBudget dat is opgebouwd tot en met 2022 wordt, in afwijking van artikel 6.4.1 lid 6 van de cao VVT, geïndexeerd voor de looptijd van de cao VVT 2026-2028.

h. Definitie werktijd, per 1 september 2026

Cao-partijen verduidelijken dat overdrachtstijd, rapportagetijd en een door de werkgever geïnitieerd werkoverleg onderdeel is van de werktijd van medewerkers. Hiertoe passen cao-partijen de definitie van werktijd aan in de cao VVT.

5. Scholing en ontwikkeling

a. Leren, ontwikkelen en begeleiden in de VVT: gezamenlijke inzet

Cao-partijen onderschrijven het belang van een sterke leer- en ontwikkelomgeving in de VVT. Het opleiden en begeleiden van leerling-werknemers en stagiairs is van groot belang voor de toekomstbestendigheid van de zorg.

Leren staat centraal
De VVT biedt verschillende vormen van praktijkleren, waaronder stages en leerwerktrajecten voor leerling-werknemers. Hoewel de rechtspositie van deze groepen verschilt, bevinden zij zich allen in een leertraject. Het praktijkleren biedt hun de mogelijkheid om kennis, vaardigheden en beroepshouding te ontwikkelen en ervaring op te doen in de dagelijkse zorgpraktijk.

Het behalen van leerdoelen en het succesvol doorlopen van de opleiding of het leertraject staan centraal en zijn leidend voor de inrichting van de werkzaamheden. De werkzaamheden dienen aan te sluiten bij de opleidingsfase, leerdoelen en competenties van de stagiair of leerling-werknemer.

Positie en inzet in de praktijkleeromgeving
Stagiairs verrichten hun werkzaamheden in het kader van een stageovereenkomst. Leerling-werknemers in een leerwerktraject combineren werken en leren op basis van een leer-arbeidsovereenkomst. Stagiairs worden niet ingezet ter vervanging van reguliere medewerkers of als oplossing voor personele tekorten. Leerling-werknemers worden alleen zelfstandig ingezet voor taken waarvoor zij aantoonbaar bekwaam zijn. De praktijkleeromgeving biedt voldoende ruimte om te leren, te oefenen, te reflecteren en onder begeleiding ervaring op te doen.

Goede begeleiding als voorwaarde
Goede begeleiding is een essentiële voorwaarde voor succesvol praktijkleren. Medewerkers die leerling-werknemers, stagiairs en nieuwe collega's begeleiden, leveren een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van toekomstige zorgprofessionals. Deze rol vraagt om voldoende tijd, ruimte, ondersteuning en deskundigheid.

Werkgevers dienen te zorgen voor passende randvoorwaarden, zodat begeleiders hun rol goed kunnen uitvoeren. Dit draagt eraan bij dat stagiairs en leerling-werknemers hun leerdoelen kunnen behalen en zich verder kunnen ontwikkelen.

Samen werken aan ontwikkeling
Cao-partijen vinden het belangrijk dat leren en ontwikkelen een vanzelfsprekend onderdeel zijn van het werken in de VVT. Dit vraagt om een goede samenwerking tussen werkgevers, medewerkers en onderwijsinstellingen, zodat onderwijs en praktijk goed op elkaar aansluiten en een kwalitatief hoogwaardige leeromgeving wordt geboden.

De rechten en plichten van leerling-werknemers, stagiairs, begeleiders en leerbedrijven zijn vastgelegd binnen de daarvoor geldende wettelijke kaders en afspraken, waaronder de erkenningsvoorwaarden voor leerbedrijven van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Cao-partijen onderschrijven deze uitgangspunten en zetten zich in voor een leeromgeving waarin leren, begeleiding en het behalen van leerdoelen centraal staan.

Gezamenlijke ambitie
Cao-partijen spreken uit dat structurele aandacht voor opleiden, praktijkleren en begeleiding noodzakelijk is om ook in de toekomst te beschikken over voldoende deskundige zorgprofessionals. Daarom blijven cao-partijen zich gezamenlijk inzetten voor een leer- en ontwikkelomgeving waarin stagiairs en leerling-werknemers, begeleiders en medewerkers zich kunnen ontwikkelen en waarin vakmanschap wordt versterkt.

b. <u>Salarisgarantie leerling-werknemers, per 1 januari 2027</u>

Medewerkers die al in een functie werken en als leerling-werknemers een opleiding gaan volgen voor een andere functie ontvangen een salarisgarantie tijdens de looptijd van de opleiding (artikel 4.2.7 lid 3 cao VVT). Deze salarisgarantie vraagt maatwerk en dit wordt aangepast in de cao VVT. Hierbij geldt dat zowel het uurloon als het maandloon van de medewerker niet lager kan zijn dan het huidige salaris.

c. <u>(Her)registratie kwaliteitsregister, per 1 januari 2027</u>

Aan artikel 5.4 cao VVT wordt toegevoegd dat de (her)registratie van de volgende kwaliteitsregisters vergoed worden: Kwaliteitsregister Paramedici (inclusief registratie specialisatie); Individueel Register Fysiotherapie; Kwaliteitsregister Physician Assistants;

Register Arbeids- en organisatiepsycholoog NIP; Register Arbeids- en gezondheidspsycholoog NIP; Kwaliteitsregister gz-psycholoog NIP; Registratie kinder- en jeugdpsycholoog NIP; Supervisorenbestand Kinder- en jeugdpsycholoog NIP; Register van de International Board of Lactation Consultant Examiners; Kwaliteitsregister Mondhygiënisten; Kwaliteitsregister NVO pedagoog; Kwaliteitsregister NVO orthopedagoog; NVO Basisaantekening diagnostiek; Kwaliteitsregister NVO orthopedagoog-generalist; NVO Kwaliteitsregister supervisoren orthopedagoog-generalist; Stichting kwaliteitsregister Jeugd; NVLF-registers; Kwaliteitsregister Vaktherapie; Stichting Kwaliteitsregister Geestelijk Verzorgers; Kwaliteitsregister Psychodiagnostisch Werkenden.

d. Functieomschrijving en -indeling, protocolafspraak

Cao-partijen erkennen het belang van een juiste en actuele functieomschrijving. De functie ligt aan de basis van de arbeidsovereenkomst. Deze is gebaseerd op een actuele functieomschrijving, die voor de medewerker inzichtelijk is.
Cao-partijen erkennen dat:

- de huidige procedures rond functiewaardering afwijken van andere cao's die FWG toepassen;
- het Gezamenlijk Overleg (GO) FWG heeft aangekondigd om in het najaar 2026 met een concreet uitgewerkt advies te komen om de FWG procedures in de verschillende zorgcao's in lijn met elkaar te brengen.

Cao-partijen komen overeen dat het advies van het GO FWG in het najaar wordt afgewacht. Tijdens de looptijd van deze cao en zo snel mogelijk na het uitgebrachte advies wordt de cao hiermee in lijn gebracht. Bij het ontbreken van een advies voor 1 januari 2027 door GO FWG gaan cao-partijen over tot aanpassen van de FWG-procedure (met ondersteuning vanuit FWG), zodat in ieder geval voor het einde looptijd deze cao op dit punt is aangepast. Cao-partijen stellen vast dat de procedure rond functiewaardering in de cao VVT in ieder geval recht moet doen aan de volgende punten:

- De functie en de omschrijving van je werkzaamheden op hoofdlijnen maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst, dit moet voor de medewerker duidelijk in de cao kenbaar gemaakt worden;
- De medewerker kan beschikken over zijn/haar functieomschrijving, de werkgever moet dit te allen tijde faciliteren;
- De medewerker heeft recht op inzage in het FWG-systeem;
- De medewerker heeft recht op een heldere en eerlijke bezwaarprocedure;
- De medewerker heeft het recht op een deugdelijke bezwaarprocedure tegen de functieomschrijving (inhoud) als deze niet meer actueel is of er sprake is van veranderde omstandigheden;
- De medewerker heeft het recht op een deugdelijke bezwaarprocedure tegen de indeling van diens functie;
- De medewerker kan bezwaar maken tegen zowel de functieomschrijving als tegen de functie-indeling;
- De medewerker heeft recht op een deugdelijke en onafhankelijke beroepsprocedure tegen een beslissing op het bezwaar op de functie-indeling.

6. Zeggenschap over werk en arbeidsvoorwaarden

a. Individueel keuzebudget, protocolafspraak

Cao-partijen spreken af dat zij tijdens de looptijd van de cao onderzoek gaan doen naar de wenselijkheid en mogelijkheden van het introduceren van een individueel keuzebudget (IKB), met als doel te komen tot een concept-regeling en die in een volgende cao te laten landen. Uitgangspunten zijn:

- Het betreft een bedrag in geld: nader te bespreken onderdelen van de arbeidsvoorwaarden worden ingebracht in een persoonlijk budget;
- Medewerkers geven zelfstandig invulling aan het flexibel inzetten van middelen in de vorm van tijd of geld ten behoeve van de eigen werk-privé balans en behoeften ten aanzien van arbeidsvoorwaarden;
- Het aflossen van (een gedeelte van) de studieschuld wordt als doel in het IKB opgenomen;
- De vergoeding van het lidmaatschap van een vakbond wordt als doel in het IKB opgenomen.

In het onderzoek nemen cao-partijen mee hoe het IKB voor alle medewerkers lonend gemaakt kan worden.

b. Zeggenschap over de inhoud en organisatie van werk, per 1 januari 2027

In artikel 8.1 wordt toegevoegd dat de werkgever regelmatig een werkoverleg organiseert.

c. Faciliteiten zorg-adviesraad, per 1 januari 2027

Cao-partijen nemen in artikel 8.2 op dat de werkgever afspraken maakt met de zorg-adviesraad over de beschikbare tijd en middelen die nodig zijn om de (bij reglement) vastgelegde werkzaamheden binnen werktijd te kunnen verrichten.

d. Rol en inspraak specialist ouderengeneeskunde, protocolspraak

Cao-partijen spreken af om tijdens de looptijd van de cao vanuit een projectorganisatie de implementatie van het convenant 'Rol en inspraak specialist ouderengeneeskunde' in de VVT-sector te intensiveren en een voorstel hiertoe in te dienen bij het AOVVT. Naast het breder uitdragen van de meerwaarde van het convenant worden modellen, handreikingen, trainingen en ondersteuning op organisatieniveau ontwikkeld. Hierdoor kunnen zij met hun raad van bestuur snel en makkelijk duidelijke afspraken maken over de (kwaliteit van) zorg die artsen moeten leveren.

7. Ook nieuw in de cao

a. Naleving, per 1 januari 2027

Cao-partijen vinden het belangrijk dat de cao wordt nageleefd. Zij constateren dat:

- de cao niet altijd wordt uitgevoerd zoals beoogd;
- het voor medewerkers niet altijd duidelijk is wat zij kunnen doen indien hun werkgever de cao niet naleeft;
- signalen over het niet naleven van de cao onvoldoende terecht komen in het SOVVT;
- de cao-bepalingen soms moeilijk uitvoerbaar zijn en ruimte laten voor interpretatie.

Cao-partijen spreken daarom af dat:

- het Reglement naleving en handhaving (bijlage 4) van de cao wordt aangepast;
- zij een stroomschema voor medewerkers ontwikkelen dat duidelijk maakt wat medewerkers kunnen doen wanneer zij van mening zijn dat hun werkgever de cao niet naleeft;
- zij kritischer kijken naar de uitvoerbaarheid van afspraken gemaakt in de cao;
- zij cao-bepalingen eenduidiger formuleren.

Cao-partijen spreken de ambitie uit dat issues rondom naleving niet nader aan de orde zijn en indien dit wel het geval is er een duidelijke procedure voor medewerkers is hoe zij hun recht op de in de cao gemaakte afspraken kunnen halen.

b. Vakbondscontributie, per 1 januari 2027

De vergoeding van het lidmaatschap van een vakbond wordt als doel opgenomen in het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (artikel 8.5.1 lid 4 cao VVT).

c. Werkgeversbijdrage vakbonden

De onderhandelingsdelegaties van ActiZ en Zorgthuisnl adviseren de besturen van de werkgeversorganisaties om de werkgeversbijdrage te indexeren met de in de cao VVT overeengekomen algemene loonsverhogingen op jaarbasis.

d. Toegang vakbondsvertegenwoordigers, protocolafspraak

Cao-partijen hebben in artikel 8.4 cao VVT afspraken gemaakt over de mogelijkheden voor vakbondsvertegenwoordigers om overleg te voeren met medewerkers binnen zorgorganisaties. Deze bepaling waarborgt dat vakbonden in contact kunnen treden met medewerkers, zodat zij hun rol in het behartigen van de belangen van medewerkers effectief kunnen uitoefenen.

Cao-partijen constateren dat deze bepaling in de praktijk niet in alle gevallen leidt tot de beoogde toegang en mogelijkheden voor vakbondsvertegenwoordigers. Er zijn situaties voorgevallen dat vakbondsvertegenwoordigers bij aangekondigde bezoeken aan locaties te maken krijgen met meer beperkingen dan de cao toelaat of weigering van toegang, bijvoorbeeld onder verwijzing naar de ordentelijke gang van zaken binnen de organisatie of andere belangen.

Cao-partijen zijn van oordeel dat hierdoor de naleving en het doel van de cao-bepaling onder druk komen te staan. Het daadwerkelijk kunnen spreken van medewerkers op de werkvloer is een wezenlijk onderdeel van het functioneren van vakbonden. Tegelijkertijd erkennen cao-partijen dat zorgorganisaties essentiële zorgtaken uitvoeren, waaronder de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van cliënten en bewoners.

Cao-partijen achten het daarom noodzakelijk om gezamenlijk te onderzoeken waarom de huidige cao-bepaling in de praktijk niet altijd wordt nageleefd en hoe deze zodanig kan worden aangepast dat duidelijk wordt gemaakt dat een bezoek van een vakbondsvertegenwoordiger niet afhankelijk is van de toestemming door de werkgever, en dat de procedure voor bezoek zo wordt ingericht dat de werkgever onder de bovenstaande voorwaarden een vakbondsbezoek mogelijk maakt.

e. Pensioenaftopping, per 1 september 2026

Artikel 7.4.1 cao VVT inzake pensioenaftopping wordt voor de looptijd van deze cao gecontinueerd.

f. Minimumbedragen vakantiegeld en eindejaarsuitkering, 1 maart 2027/periode 3

In de cao VVT is een minimumbedrag opgenomen voor het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering voor medewerkers van 21 jaar en ouder. Cao-partijen zijn overeengekomen dat deze minimumbedragen voor alle medewerkers gaan gelden en worden verwerkt in de salaristabellen. Dit betekent dat de bedragen van inpassingsnummer 1 t/m 11 van de salarisreeks en periodieken 0 t/m 4 van de HbH-schaal per 1 maart 2027 worden aangepast. Medewerkers die door afrondingsverschillen hiervan nadeel ontvangen worden hiervoor gecompenseerd.

g. Opzegtermijn, per 1 september 2026

Artikel 2.3 cao VVT wordt aangepast waardoor het mogelijk is om voor alle medewerkers contractueel een andere opzegtermijn af te spreken dan de wettelijke opzegtermijn, tot een maximum van 3 maanden.

h. Ontslagbescherming bij arbeidsongeschiktheid, per 1 september 2026

Artikel 7.2.4 lid 3 vervalt per 1 september 2026 omdat deze bepaling geen andere of betere ontslagbescherming biedt dan wettelijk is geregeld. De arbeidsongeschikte medewerker kan niet ontslagen worden zonder juridische toets en afgifte van een ontslagvergunning door UWV en de arbeidsovereenkomst kan niet ontbonden worden zonder tussenkomst van de rechter.

i. Salarisgaranties cao VVT, protocolafspraak

Cao-partijen zijn overeengekomen om tijdens de looptijd van de cao onderzoek te doen naar het afbouwen van de salarisgaranties in bijlage 7 van de cao VVT. Dit onderzoek wordt onderdeel van protocolafspraak 3 (Onderzoek stroomlijnen/opnieuw inrichten loongebouw). Het advies van de werkgroep wordt onderdeel van de volgende cao-onderhandelingen.

j. Cao VVT, protocolafspraak

Cao-partijen spreken af dat zij tijdens de looptijd van de cao onderzoek gaan doen naar de wijziging van de naam van de cao VVT om deze passend te maken bij de huidige reikwijdte. In het onderzoek wordt verkend wat een passende naam is en welke consequenties en gevolgen dit heeft voor de huidige teksten en de aanpalende wet- en regelgeving.

8. Protocolafspraken en technische aanpassingen

Cao-partijen zijn overeengekomen om de volgende protocolafspraken te continueren in de nieuwe cao VVT 2026-2028:

- Protocolafspraak 3 (Onderzoek stroomlijnen/opnieuw inrichten loongebouw);
- Protocolafspraak 6 (Arbeidstijden en Werkdagen).

Cao-partijen kunnen besluiten om nog technische, tekstuele en overige aanpassingen door te voeren in het technisch overleg.

Aldus overeengekomen en in zevenvoud opgemaakt te Utrecht, 25 juni 2026

Namens ActiZ

M.P.A.A. van Zoom

Namens Zorgthuisnl

H.A.M. Gerard

Namens FNV Zorg en Welzijn

F.A. Escarabajal

Namens CNV

A.B. Schnoor

Namens NU'91

R.C. Boes

Namens FBZ

J.W. Le Febre

Bijlage Handreiking Zeggenschap Werkdagen
In de cao VVT 2025-2026 hebben cao-partijen afspraken gemaakt over hoe jij meer zeggenschap krijgt over het aantal werkdagen. Per 1 januari 2026 is daarom in de cao VVT opgenomen dat jij en jouw werkgever (jaarlijks) afspraken vastleggen over jouw arbeidspatroon. Daarnaast is er in de cao een norm opgenomen over het aantal werkdagen per week op basis van jouw contractomvang. Deze handreiking geeft meer duidelijkheid over de achtergrond en het doel van deze afspraak.

Aanleiding
Cao-partijen zijn van mening dat:

- het onwenselijk is dat medewerkers met een klein contract veel dagen worden ingeroosterd. Wij willen het aantal werkdagen beperken als jij een klein contract hebt. Wij willen dat langere diensten en een voorspelbaar arbeidspatroon de norm wordt;
- flexibele inzet beloond moet worden. Door het wegvallen van de overwerktoeslag (dit gebeurde in 2025) was hier geen goede regeling meer voor;
- jij meer zeggenschap moet hebben over jouw werkweek en arbeidspatroon, omdat dit bijdraagt aan een gezonde werk-privé balans;
- jij meer duidelijkheid moet krijgen over het aantal dagen dat je werkt.

De bovenstaande punten hebben geleid tot de Werkdagennorm. De norm bepaalt hoeveel dagen jij per week kan worden ingezet. Je kan met je werkgever ook een andere afspraak maken dan de normafspraak.

Wat betekent dit voor jou?
Het doel van de afspraak is om jou meer zeggenschap te geven over je werkdagen. Daarnaast kan je flexibiliteit beloond worden.
Duidelijkheid over het aantal dagen dat je werkt is belangrijk voor een gezonde werk-privé balans. Dit kan om maatwerk vragen. Daarom is in de cao VVT opgenomen dat jij en je werkgever (jaarlijks) individuele afspraken vastleggen over jouw arbeidspatroon. Hierbij wordt onder andere gesproken over:

- of je gebruik wilt maken van de mogelijkheid om de arbeidsduur per kwartaal te meten, zoals bedoeld in artikel 3.1 lid 1;
- of je binnen een periode van een kwartaal 100% ingeroosterd wilt worden, zoals bedoeld in artikel 3.2 lid 1;
- wat je vaste vrije dag is, zoals bedoeld in artikel 3.2 lid 1;
- een eventuele afspraak over een afwijking van de normafspraak zoals bedoeld in artikel 3.2 lid 4.

Het uitgangspunt is de normafspraak zoals afgesproken in de cao.

- Je kunt 3 dagen ingeroosterd worden bij een overeengekomen arbeidsduur tot en met 15 uur per week;
- Je kunt 4 dagen ingeroosterd worden bij een overeengekomen arbeidsduur van meer dan 15 uur tot en met 24 uur per week;
- Je kunt 5 dagen ingeroosterd worden bij een overeengekomen arbeidsduur van meer dan 24 uur per week.

Een andere afspraak
Als jij en/of je werkgever andere afspraken willen maken dan de normafspraak voeren jullie hierover een goed gesprek. Je werkgever informeert je over de gevolgen van de afspraak. Zowel jij als je werkgever moeten instemmen met de andere afspraak. Het uitgangspunt is dat jouw werkgever rekening houdt met jouw wensen. Je werkgever kan van mening zijn dat de door jou gewenste afspraak niet mogelijk is. Dan val je altijd weer terug op de normafspraak.
Je kan bijvoorbeeld een andere afspraak maken over het aantal dagen dat je werkt of de periode waarover dit gemeten wordt.

Beloning flexibiliteit
De norm of eventueel de andere afspraak tussen jou en je werkgever geven jou duidelijkheid over het aantal dagen dat je in een bepaalde periode werkt. In afstemming met je werkgevers kan je toch meer werken dan de norm of de andere afspraak. Als je dit doet dan krijg je voor de extra gewerkte dag een vergoeding.

Voorbeelden

- Je wil graag een arbeidspatroon van 16 uur per week, maar wel in korte diensten. Jij en je werkgever kunnen dan bijvoorbeeld vijf normdagen afspreken. Je krijgt dan geen vergoeding voor de vijfde dag.
- Je wil de ene week meer dagen werken dan de andere week. Bijvoorbeeld gemiddeld zeven dagen in twee weken.
    - Jij en je werkgever spreken af dat je een arbeidspatroon hebt van bijvoorbeeld vijf om twee dagen of drie om vier dagen. Als je meer dagen in de week werkt dan in die week afgesproken is, krijg je een vergoeding.
    - Jij en je werkgever spreken een meetperiode van twee weken af waarin je gemiddeld zeven dagen werkt. Werk je in de periode van twee weken meer dan zeven dagen dan krijg je een vergoeding.
- Je wil 16 uur in de week werken maar wel in twee dagen. Jij en je werkgever leggen deze afspraak met wederzijdse instemming vast. Werk je in een week meer dan twee dagen dan krijg je de vergoeding.