

Impactanalyse cao VVT 2026-2028 *Bestuurs- en directiebrieven*

Nieuwe cao VVT: wat betekenen de gemaakte afspraken voor uw organisatie?



Inleiding

De cao-partijen hebben overeenstemming bereikt over de **cao VVT 2026-2028**. Na het onderhandelingsresultaat van juni zijn enkele afspraken aangepast. De definitieve cao-tekst is nog niet gepubliceerd. Bij de uitwerking kunnen nog verduidelijkingen en technische aanpassingen volgen.

De cao gaat over meer dan arbeidsvoorwaarden. De afspraken raken strategische thema's als personeelsbehoud, duurzame inzetbaarheid en sociale veiligheid. Ook vragen verschillende afspraken om aanpassingen in beleid, processen, systemen en communicatie.

In deze impactanalyse zet RAP de belangrijkste gevolgen voor VVT-organisaties op een rij. De analyse is gebaseerd op het onderhandelingsresultaat en de aanvullende afspraken tussen cao-partijen.

Zodra de definitieve cao-tekst beschikbaar is, volgt een grondige analyse. RAP publiceert dan onder meer een vergelijkingstabel, praktische toelichtingen, handreikingen en andere hulpmiddelen die organisaties ondersteunen bij de toepassing van de nieuwe cao.

De **cao-kalender** met de belangrijkste wijzigingen per ingangsdatum is al beschikbaar.

Erna Teeuwen-Ulen
jurist RAP Zorg



Managementsamenvatting

1. Financiële impact

De cao leidt tot stijgende personeelskosten door salarisverhogingen, hogere reiskostenvergoedingen en uitbreidingen van verschillende arbeidsvoorwaarden.

2. Investeren in aantrekkelijk werkgeverschap

Cao-partijen maken keuzes die bijdragen aan het behouden en aantrekken van werknemers. Denk aan verbetering van de reiskostenvergoeding, volledige aanvulling van zwangerschaps- en bevallingsverlof, aandacht voor mantelzorg en een aangepaste salarisgarantie voor leerling-werknemers.

3. Meer aandacht voor duurzame inzetbaarheid

Werk-privébalans, vakantie-opname, mantelzorg en inzetbaarheid krijgen een prominenter plaats binnen de arbeidsrelatie.

4. Meer nadruk op veiligheid

Sociale veiligheid wordt aangescherpt en er komt meer aandacht voor correcte toepassing van cao-afspraken.

5. Meer zeggenschap en naleving

Cao-partijen zetten nadrukkelijk in op meer zeggenschap over werk, arbeidspatronen en werktijden. Tegelijkertijd neemt de aandacht voor naleving van cao-afspraken toe. Dit vraagt om goede implementatie en ondersteuning van leidinggevenden.

Ons advies

Zie de nieuwe cao niet uitsluitend als een HR-project, maar als een organisatiebrede verandering. De grootste uitdagingen liggen niet alleen bij de loonkosten, maar vooral bij de praktische uitvoering door leidinggevenden, planners, HR en salarisadministratie.

1. Wat betekent de cao **financieel**?

Salarisontwikkeling

Gedurende de looptijd van de cao worden twee structurele salarisverhogingen van telkens 3,6% doorgevoerd. Daarmee stijgen de salarissen gedurende de looptijd met in totaal 7,2%. Voor werknemers in de huishoudelijke zorg geldt bovendien een bodem van EUR 95 (voltijdbasis) bij de salarisverhoging van 1 juni 2027.

Deze verhogingen werken ook door in vakantiegeld, eindejaarsuitkering, pensioenpremies, ORT en werkgeverslasten.

Voor veel organisaties zal dit de grootste financiële impact van de nieuwe cao vormen. *NB: cao-partijen hebben afgesproken opnieuw overleg te voeren als de inflatie hoger uitvalt dan de loonontwikkeling.*

Reiskostenvergoeding

De vergoedingen voor woon-werkverkeer en werkverkeer stijgen. Net als de vergoeding voor fiets- en vergelijkbare vervoersmiddelen.

Overige kostenverhogingen

Daarnaast kunnen financiële effecten ontstaan door:

- indexatie van opgebouwd BalansBudget t/m 2022 voor de looptijd van de cao
- verhoging van de arbeidsmarkttoeslag voor specialisten ouderengeneeskunde
- uitbreiding van vergoedingen voor kwaliteitsregisters
- volledige aanvulling van zwangerschaps- en bevallingsverlof
- aangepaste salarisgarantie voor bepaalde groep leerling-werknemers.

NB: cao-partijen gaan onderzoek doen naar een mogelijke ORT-toeslag op zaterdagochtend (protocolafpraak).

Bestuurlijke vraag

Hebben wij de totale financiële impact van de nieuwe cao, inclusief doorwerking naar werkgeverslasten en vergoedingen, al in beeld?

2. Wat betekent de cao voor personeel en arbeidsmarkt?

Aantrekkelijk werkgeverschap

De cao bevat verschillende afspraken die bijdragen aan aantrekkelijk werkgeverschap. Denk aan betere reiskostenvergoedingen, uitbreiding van verlofregelingen en aandacht voor de combinatie van werk en privé.

Opleiden en ontwikkelen

Organisaties worden gestimuleerd om werknemers intern op te leiden en door te laten groeien. Het onderhandelingsresultaat bevat afspraken over een aangepaste salarisgarantie voor leerling-werknemers die een opleiding volgen voor een andere functie. Hoewel de definitieve uitwerking nog moet volgen, past deze afspraak in de bredere ambitie om interne doorstroom en ontwikkeling te bevorderen.

Specialist ouderengeneeskunde

De arbeidsmarkttoeslag voor specialisten ouderengeneeskunde wordt verhoogd. Daarmee wordt het belang van deze schaarse beroepsgroep nadrukkelijk onderstreept.

Contractuele opzegtermijn

De nieuwe cao geeft de mogelijkheid om voor alle werknemers een contractuele opzegtermijn voor de werknemer tot maximaal drie maanden af te spreken. Voor moeilijk vervulbare functies kan dit bijdragen aan meer continuïteit.

Bestuurlijke vraag

Welke onderdelen van deze cao kunnen wij benutten om werknemers beter te behouden en nieuwe werknemers aan te trekken?

3. Wat betekent de cao voor de organisatie?

Werktijd wordt breder uitgelegd

Overdrachtstijd, rapportagetijd en door de werkgever geïnitieerd werkoverleg worden expliciet als werktijd aangemerkt.

Deze verduidelijking kan effect hebben op capaciteitsplanning, registratieprocessen, productiviteit, begrotingen en de inrichting van werkoverleggen. Controleer of de huidige werkwijze hiermee in lijn is.

Werkoverleg

Vanaf 1 januari 2027 wordt expliciet opgenomen dat de werkgever regelmatig werkoverleg organiseert.

Dit vraagt niet alleen om het plannen van overlegmomenten, maar ook om duidelijke afspraken over tijdsbesteding en opvolging van signalen uit teams.

Roosters en werktijden

Cao-partijen hebben bij het onderhandelingsresultaat al een gezamenlijke handreiking opgenomen over de werkdagennorm. Deze handreiking geeft uitleg over de bedoeling van de cao-afspraken, de ruimte voor maatwerk en de toepassing daarvan in de praktijk. De komende cao-periode worden zowel de effecten van de werkdagennorm als de ervaringen met deze handreiking geëvalueerd. Voor organisaties is het daarom belangrijk om na te gaan hoe de huidige roosterpraktijk aansluit bij de bedoeling van deze afspraken en welke signalen vanuit werknemers daarbij naar voren komen.

Bestuurlijke vraag

Zijn onze huidige rooster-, plannings- en urenregistratieprocessen voorbereid op deze ontwikkelingen?

4. Goed werkgeverschap en cultuur

Werk-privébalans en mantelzorg

Werk-privébalans en mantelzorg worden onderdeel van het jaarlijkse gesprek over het arbeidspatroon.

Voor leidinggevendens betekent dit een grotere verantwoordelijkheid in het vinden van een goede balans tussen organisatiebelangen en individuele wensen.

Vakantie en herstel

De cao benadrukt het belang van herstel en duurzame inzetbaarheid. Ook de regeling rondom vakantie tijdens ziekte wordt verduidelijkt.

Voor organisaties biedt dit kansen om langdurige verlofstuwmeren te voorkomen.

Sociale veiligheid

Sociale veiligheid is één van de belangrijkste pijlers van de nieuwe cao.

De afspraken rondom veilig werken worden aangescherpt, er komt een landelijke klachtencommissie grensoverschrijdend gedrag (beoogd per 1 juli 2027) en cao-partijen bevelen aan om zowel een interne als externe vertrouwenspersoon aan te wijzen.

Bestuurlijke vraag

Sluit ons huidige beleid rondom sociale veiligheid, goed werkgeverschap en duurzame inzetbaarheid nog aan bij de ambities van de nieuwe cao?

5. Governance en risico's

Meer aandacht voor cao-naleving

De nadruk op cao-naleving neemt toe. Daarmee groeit ook het belang van interne controles, eenduidige toepassing van arbeidsvoorwaarden en kennis bij leidinggevenden.

Uitvoeringsrisico's

De grootste risico's zitten niet in de cao-tekst zelf, maar in de uitvoering.

Denk aan:

- verschillen tussen teams
- onduidelijkheid bij leidinggevenden
- foutieve salarisverwerking
- afwijkende roosterafspraken
- onvoldoende kennis van nieuwe arbeidsvoorwaarden.

Sleutelrol van leidinggevenden

Veel afspraken uit de nieuwe cao landen uiteindelijk bij leidinggevenden.

De praktijk leert dat een succesvolle implementatie van cao-afspraken vooral wordt bepaald door de manier waarop leidinggevenden deze afspraken toepassen in hun dagelijkse werk. Zij spelen een belangrijke rol bij de vertaling van beleid naar de praktijk.

Daarom vormt ondersteuning van leidinggevenden één van de belangrijkste succesfactoren voor een goede implementatie van de nieuwe cao. Om daarbij te ondersteunen verzorgt RAP de training '*Leidinggevende in de VVT: alles wat je moet weten over cao, verzuim en dossieropbouw*', waarin leidinggevenden praktische handvatten krijgen voor hun rol in de dagelijkse praktijk.

Scan de qr-code voor meer informatie over de training.



Bestuurlijke vraag

Hebben wij voldoende maatregelen getroffen om nalevings- en uitvoeringsrisico's van de cao te beheersen?

Wat vraagt deze cao van bestuur en management?

Nu

- Financiële impact in beeld brengen.
- Reiskostenregeling aanpassen.
- Inventariseren hoe werktijd momenteel wordt geregistreerd.
- Communicatieplan opstellen.
- Leidinggevenden informeren en trainen.
- Beleid rondom vertrouwenspersonen beoordelen.

Vóór 1 januari 2027

- Gesprekscyclus actualiseren.
- Beleid rondom vakantie en verzuim actualiseren.
- Sociale veiligheidsprocedures evalueren.
- Werkoverleg structureel organiseren.
- Medewerkers informeren over gewijzigde arbeidsvoorwaarden.

Tijdens de looptijd van de cao

- Kostenontwikkeling monitoren.
- Cao-naleving periodiek toetsen.
- Ontwikkelingen rond roosters en werktijden volgen.
- Leidinggevenden blijven ondersteunen.
- Signalen uit de praktijk evalueren.

Conclusie

De cao VVT 2026-2028 gaat over meer dan loon en arbeidsvoorwaarden. De afspraken raken direct aan thema's als personeelsbehoud, duurzame inzetbaarheid, sociale veiligheid, goed werkgeverschap en de organisatie van het werk.

Voor bestuurders en management ligt de uitdaging niet zozeer in het begrijpen van de afspraken, maar in het tijdig vertalen ervan naar beleid, processen en de dagelijkse praktijk. Organisaties die daar vroeg mee beginnen, creëren duidelijkheid voor werknemers, beperken uitvoeringsrisico's en benutten de kansen die de nieuwe cao biedt.

RAP ontzorgt

De nieuwe cao VVT brengt verschillende wijzigingen met zich mee. Sommige wijzigingen zijn relatief eenvoudig door te voeren. Andere vragen om aanpassingen in beleid, processen, roosters, arbeidsvoorwaarden of communicatie richting werknemers en leidinggevenden.

RAP helpt organisaties om die vertaalslag van cao-afpraak naar praktijk te maken.

Praktische hulpmiddelen rondom de nieuwe cao VVT

Om HR, management en leidinggevenden te ondersteunen ontwikkelt RAP onder andere:

- Vergelijkingstabel oude en nieuwe cao VVT
- Cao kalender HR
- Cao kalender werknemers
- Webinar nieuwe cao VVT
- Praktische modellen, stappenplannen en FAQ's

Over ons. Dit is RAP Zorg.

RAP is een online HR-platform voor werknemers, leidinggevenden en HR professionals. RAP biedt:

- Slimme AI-software voor alledaagse HR-vragen
- Actuele informatie over cao, wet- en regelgeving en HR thema's
- Expertise van arbeidsjuristen
- Trainingen en inspiratie

In plaats van losse systemen, adviezen en oplossingen, brengt RAP alles samen in één duidelijke werkomgeving. Een plek waar werknemers en leidinggevenden hun HR-zaken zelf regelen, terwijl HR-professionals de regie houden op inhoud, kwaliteit en ontwikkeling.

Meer weten? Bekijk onze website, vraag een demo aan of neem contact op met onze klantadviseur:

Contact & meer informatie



Marian van Vijfeijken

Klantadviseur RAP Zorg

 marian.vanvijfeijken@ijk.nl

 06 45 03 66 26