

Belangrijke wijzigingen cao Jeugdzorg 2026–2027

Er is een akkoord bereikt voor de nieuwe cao Jeugdzorg 2026–2027. De nieuwe cao brengt een aantal belangrijke wijzigingen met zich mee die financiële gevolgen kunnen hebben voor jou als werkgever.

Op dit moment wordt de nieuwe cao tekst uitgewerkt. Deze zal naar verwachting op korte termijn beschikbaar komen.

Onderstaand zetten we de belangrijkste punten op een rij.

Looptijd: 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027..

Loonontwikkeling

- Salarisverhogingen
 - 1 januari 2026: +3,7% *(let op: dit is met terugwerkende kracht!)*
 - 1 januari 2027: +3,4%

Verbetering meerwerk en overwerk

Vanwege nieuwe wetgeving die erop gericht is parttimers dezelfde behandeling te geven als fulltimers, wordt de regeling voor meewerk en overwerk aangepast. Het artikel over meerwerk komt te vervallen.

Daarnaast wordt het overwerk-artikel verruimt: de geldelijke vergoeding geldt vanaf 1 juli 2026 voor alle medewerkers tot en met schaal 10.

De artikelen 1.25 en 1.26, 6.4.4. en 6.5.5., 8.5 en 8.6. uit de cao komen te vervallen. Hiervoor in plaats komen artikelen die deze nieuwe wetgeving volgen.

Vergoedingen & Faciliteiten

- Budget voor opleiding en loopbaan: Het budget dat werkgevers jaarlijks beschikbaar dienen te stellen voor opleidingsbeleid en loopbaanbeleid wordt verhoogd naar 1,8% van de totale loonsom van de organisatie.

vandaag[®]

- Stagevergoedingen: De stagevergoedingen worden met terugwerkende kracht per 1 januari 2026 verhoogd naar €625 per maand. Tevens wordt afgesproken dat stagiairs boven formatief worden ingezet.
- Dienstreizen: Per 1 januari 2026 worden dienstreizen met andere vervoersmiddelen dan het openbaar vervoer en de 'eigen auto' ook vergoed. Denk hierbij aan reizen per (elektrische) fiets of deelauto. Dit geldt enkel indien de vervoersmiddelen niet door werkgever beschikbaar zijn gesteld.

Overige afspraken

- Cao-partijen maken een uitwerking over de verduidelijking van werktijden, de jaarurensystematiek en plus/min uren welke per 1 januari 2027 beschikbaar moet zijn.
- Om te borgen dat werkgevers de cao (goed) blijven naleven, wordt er een nalevingscommissie ingesteld. Deze commissie bestaat uit werkgevers en vakbonden en een onafhankelijke derde die een zwaarwegend advies kunnen geven op het moment dat er tussen werkgever en werknemer een verschil van inzicht is over de toepassing van de cao. Er wordt verwacht dat deze commissie circa 6 maanden (na het bereiken van het cao-akkoord) nodig heeft om op te starten.
- Het totaal aantal flexibel te ruilen feestdagen onder H.9.7 wordt verruimd naar 4 dagen per jaar, waarbij geldt dat deze minimaal 4 weken van tevoren moeten worden aangevraagd. Daarnaast weken cao-partijen vóór 1 januari 2027 een uniforme berekening van de duur (in uren) van een feestdag uit.
- Onder artikel 13.4. sub b worden maatwerkafspraken toegevoegd over mantelzorg en pleeg- en adoptiezorg.
- Werknemers krijgen de mogelijkheid om per jaar maximaal 2 weken bovenwettelijk verlof te kopen of te verkopen, waarbij een week gelijk staat aan de gemiddelde contractueel overeengekomen arbeidsduur.

- Automatisch sparen van bovenwettelijk verlof tot 100 weken voor pensioendatum wordt mogelijk gemaakt. Werknemers die niet automatisch willen sparen of bovenwettelijk verlof anders wensen in te zetten, kunnen dit voor 1 november van het betreffende kalenderjaar bij werkgever kenbaar maken.
- Tijdens de looptijd van de nieuwe cao wordt er een voorstel uitgewerkt om de zwaarste beroepen in de cao passend te blijven belonen, middels een vernieuwing van het functiehuis. Partijen streven er naar dit voorstel aan het einde van kwartaal 1 van 2027 af te ronden.
- Tijdens de looptijd van de nieuwe cao wordt een nieuwe regeling uitgewerkt voor de jubilea-regeling.
- Partijen gaan verder met de al opgestarte werkgroep om zo snel mogelijk een nieuwe RVU-regeling (Regeling Vervroegde Uittreding) – die specifiek is gericht op zware beroepen binnen de sector – tot stand te brengen.
- Tijdens de looptijd van de nieuwe cao wordt onderzocht of en op welke wijze een Individueel Keuzebudget (IKB) kan worden toegepast.

Wijzigingen die van toepassing zijn op jullie organisatie, zullen worden doorgevoerd in onze salarisadministratie.

Heb je vragen over de impact van deze wijzigingen op jouw organisatie? Neem dan gerust contact op met team Mens & Organisatie via hr@vandaag.nu.

