

Bericht 1 – Doelgroep medewerkers

Alles wat je moet weten over je uurloon per 1 januari 2026

Per 1 januari 2026 wijzigt je uurloon. Dit kan gevolgen voor jou hebben. In de bericht lees daar meer over.

Salaris per maand of per periode van vier weken

Ontvang jij je salaris per vier weken? Dan verandert er per 1 januari 2026 niks aan jouw salaris. Dit bericht is daarom ook niet relevant voor jou.

Ontvang jij je salaris per maand? Dan is het belangrijk dat je de informatie hieronder goed doorleest.

Wat is mijn uurloon?

Elke maand ontvang je een maandsalaris. Dit salarisbedrag wordt gebruikt om jouw uurloon uit te rekenen. Je uurloon kan je zo berekenen: maandsalaris delen door 156.

Wat wordt er precies aangepast per 1 januari 2026?

Per 1 januari 2026 wordt het uurloon aangepast. Je ontvangt hetzelfde maandsalaris. Het uurloon wordt kan je vanaf 1 januari 2026 zo berekenen: maandsalaris delen door 156,5.

Betekent dit dat ik meer moet gaan werken?

Nee. Als je voltijd werkt, dan werk je ook na 1 januari 2026 gemiddeld 36 uur per week. Werk je nu 24 uur per week? Dan werk je ook na 1 januari 2026 24 uur per week. Als je in een week meer werkt dan het aantal uren dat is afgesproken in je arbeidsovereenkomst, is er sprake van een plus-uur. Je arbeidsduur verandert dus niet.

Wat verandert er dan wel per 1 januari 2026?

Het uurloon voor een aantal afspraken wordt vanaf 1 januari 2026 iets lager. Dit heeft effect op:

- Het (ver)kopen van verlofuren: als je extra verlof bijkoopt, wordt dit iets goedkoper. Als je verlofuren verkoopt, krijg je hier iets minder geld voor.
- Als je jouw vergoeding van bereikbaarheids-, consignatie-, slaap- of aanwezigheidsdiensten of ORT omzet in tijd, ontvang je iets meer tijd bij het omzetten van de vergoeding.
- Als je meer-uren laat uitbetalen ontvang je iets minder salaris.
- Als je het minimumloon ontvangt, dan wordt je maandsalaris iets hoger.

Ik heb een nulurencontract, wat betekent dit voor mij?

Als je een nulurencontract hebt, dan krijg je per uur dat je werkt uitbetaald. Per 1 januari 2026 wordt je uurloon iets lager. Hierdoor ontvang je vanaf 1 januari 2026 iets minder salaris. Bij een salaris van €1000 per maand betekent dit dat je gemiddeld €3,20 per maand minder salaris ontvangt.

Ik heb een min-maxcontract, wat betekent dit voor mij?

Het salaris voor het minimale aantal uren per week verandert per 1 januari 2026 niet. De uren tussen de minimale en maximum arbeidsduur krijg je per gewerkt uur uitbetaald. Vanaf 1 januari 2026 ontvang je iets minder salaris voor het aantal uur wat je tussen het minimale en maximum van je arbeidsduur werkt.

Bericht 2 – Doelgroep HR

Aanpassing uurloon per 1 januari 2026

Per 1 januari 2026 wijzigt de definitie van uurloon in de cao VVT. In dit bericht is meer informatie te vinden waarom het uurloon wordt aangepast en wat hiervan de gevolgen zijn.

Maandloon of periodeloan?

De cao VVT biedt de mogelijkheid om het salaris per maand of per periode van 4 weken uit te betalen. Voor medewerkers met een periodeloan verandert er niks vanaf 1 januari 2026. Alle informatie in dit ledenbericht heeft daarom alleen betrekking op medewerkers met een maandloon.

Welke uurlonen heeft de cao VVT?

Bij het samengaan van de cao Thuiszorg en cao Verpleeg- & Verzorgingshuizen (2008) zijn er twee uurlonen ontstaan in de cao VVT. De cao Thuiszorg kende namelijk een ander uurloon (1/1878 deel van het jaarsalaris) dan de cao Verpleeg- & Verzorgingshuizen (1/1872 deel van het jaarsalaris). Sinds de invoering van het wettelijk minimumuurloon per 1 januari 2024 is er een derde uurloon in de cao bijgekomen. Voorheen werkte de cao VVT namelijk met een minimummaandloon, maar dat kon met de invoering van het wettelijk minimumuurloon niet meer.

Tot en met 31 december 2025 heeft de cao VVT daarom drie uurlonen:

1. Voor de berekening van vergoedingen en toeslagen (zoals ORT): jaarsalaris/ 1878.
2. Voor overige uurloongerelateerde arbeidsvoorwaarden (zoals meer-uren): jaarsalaris/ 1872
3. Voor de berekening van het minimum maandsalaris: minimumuurloon* 1872/ 12. En voor medewerkers met een salaris gelijk aan het wettelijk minimumuurloon geldt jaarsalaris/1872 voor zowel de vergoedingen en toeslagen als de overige uurloongerelateerde arbeidsvoorwaarden.

Wat was de aanleiding om het uurloon te veranderen?

Het feit dat de cao VVT 3 uurlonen heeft, zorgt voor veel vragen bij zorgmedewerkers en zorgorganisaties. Zo komt het uurloon in de salaristabellen niet overeen met het uurloon op de loonstrook van medewerkers. Door de invoering van het wettelijk minimumuurloon is de huidige definitie van uurloon complexer en foutgevoeliger geworden. Cao-partijen hebben daarom gezamenlijk geconcludeerd dat het wenselijk is om te komen tot één uurloon voor alle arbeidsvoorwaarden in de cao VVT.

Wat verandert er per 1 januari 2026?

De definitie van een uurloon wijzigt naar: 'het maandsalaris delen door 156,5 (1878 op jaarbasis)'. Dit betekent dat er twee veranderingen optreden:

1. Het uurloon voor overige uurloongerelateerde arbeidsvoorwaarden, zoals het uitbetalen van meer-uren wijzigt. Vanaf 1 januari wordt hiervoor het jaarsalaris gedeeld door 1878 i.p.v. 1872. Hierdoor is dit uurloon vanaf 1 januari hetzelfde als het uurloon voor vergoedingen toeslagen.
2. De berekening van het maandsalaris voor het minimumloon wordt aangepast naar 1878 uur. Dit geldt ook voor de berekening van toeslagen, vergoedingen en overige uurloongerelateerde arbeidsvoorwaarden voor medewerkers met een salaris gelijk aan het wettelijk minimumuurloon.

Waarom is er gekozen voor 1878 uur op jaarbasis en niet 1872 uur?

Een 'normaal' jaar heeft 365 dagen. Dit is 52 volledige weken en 1 dag. In een schrikkeljaar is dit 52 weken en 2 dagen. 1872 uur op jaarbasis is gebaseerd op 36 uur per week maal 52 weken per jaar. Met andere woorden, 1872 uur op jaarbasis gaat uit van 52 volledige weken.

1878 uur op jaarbasis is het gemiddeld aantal uren op jaarbasis gemeten over een periode van 7 jaar. Hierbij wordt rekening gehouden met het aantal dagen in het jaar, inclusief de variatie tussen schrikkeljaren en 'normale jaren'. Hierdoor sluit 1878 uur beter aan bij het werkelijk aantal uur dat een medewerker per jaar werkt. Sociale partners hebben daarom gekozen om 1878 uur op jaarbasis te hanteren voor de cao VVT.

Welke gevolgen heeft de aanpassing van het uurloon?

Het uurloon voor overige uurloongerelateerde arbeidsvoorwaarden wordt vanaf 1 januari 2026 gemiddeld -0,32% lager. Dit heeft effect op:

- (ver)kopen van verlofuren: het wordt goedkoper voor medewerkers om verlof bij te kopen, maar het verkopen van verlof levert ook minder op.

- Het omzetten van de vergoeding van bereikbaarheids-, consignatie-, slaap- en aanwezigheidsdiensten en ORT in tijd: de medewerker ontvangt meer tijd bij het omzetten van de vergoeding.
- Uitbetalen meer-uren: het uitbetalen van meer-uren levert minder op.
- Minimumloon: voor medewerkers met een uurloon gelijk aan het wettelijk minimumuurloon wordt het maandsalaris hoger.

Heeft de aanpassing van het uurloon ook gevolgen op de ORT?

Nee, voor het berekenen van het uurloon voor vergoedingen en toeslagen werd al 1878 uur op jaarbasis gebruikt. Het uurloon voor het de berekening van de onregelmatigheidstoeslag blijft daarom hetzelfde. Ook heeft de aanpassing van het uurloon geen gevolgen voor de toeslag van 25% over de oproeptijd bij een bereikbaarheids- of consignatiedienst.

Wat betekent dit voor een gemiddelde arbeidsduur per week?

Voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst waarin een gemiddeld aantal uur per week is overeengekomen, verandert er niks aan het vaste salaris. Bij een voltijd arbeidsduur werkt een medewerker ook na 1 januari 2026 gemiddeld 36 uur per week. Als een medewerker in een week meer werkt dan het aantal uren dat is afgesproken in de arbeidsovereenkomst, is er sprake van een plus-uur. De contractuele arbeidsduur verandert dus niet. Op basis van de gemiddelde arbeidsduur per week van 36 uur werkt een medewerker al gemiddeld 1878 uur op jaarbasis.

Wat betekent de aanpassing van het uurloon voor oproepkrachten?

Bij een arbeidsduur met uitgestelde prestatieplicht (nulurencontract) ontvangt de medewerker het salaris naar rato per gewerkt uur. Tot en met 31 december 2025 wordt het maandsalaris gedeeld door 156 (1872 op jaarbasis) om het uurloon te berekenen. Vanaf 1 januari 2026 wordt het maandsalaris gedeeld door 156,5 (1878 op jaarbasis) om het uurloon te berekenen. Dit betekent dat het uurloon bij een nulurencontract, net zoals bij het uitbetalen van meer-uren, vanaf 1 januari 2026 lager wordt. Hiermee wordt het onderscheid tussen medewerkers met een maandsalaris en periodesalaris ongedaan gemaakt (zie tekstkader voor toelichting).

Bij een min-max contract ontvangt de medewerker het minimale aantal uren per week maandelijks uitbetaald. De uren tussen de minimale en het maximum arbeidsduur, worden per gewerkt uur uitbetaald. Vanaf 1 januari 2026 wordt het maandsalaris gedeeld door 156,5 (1878 op jaarbasis) om het uurloon te berekenen. Dit betekent dat het uurloon voor de uren tussen de minimale en het maximum arbeidsduur vanaf 1 januari 2026 lager wordt. Voor het salaris van het minimale aantal uren per week heeft de aanpassing van het uurloon geen gevolgen.

Maandsalaris en periodesalaris

In de cao VVT is tot 1 januari 2026 een verschil tussen het uurloon voor overige uurloongerelateerde arbeidsvoorwaarden tussen een medewerker met een maandsalaris en een medewerker met een periodesalaris. Om dit verschil te illustreren is hieronder een rekenvoorbeeld opgenomen.

Medewerker A heeft een maandsalaris en is ingedeeld in salarisschaal 35, periodiek 6. Het salaris is per 1 juli 2025 €3.050,60. Het uurloon voor deze medewerker, bijvoorbeeld voor het uitbetalen van meer-uren of het uurloon, in geval van een nulurencontract, wordt op basis van Bijlage 2, artikel 1.1 lid 20 sub b, berekend door het maandsalaris te delen door 156. Het uurloon van deze medewerker is $\text{€}3.050,60 / 156 = \text{€}19,56$

Medewerker B heeft een periodesalaris en is ingedeeld in salarisschaal 35, periodiek 6. Het salaris is per 1 juli 2025 €2.806,56. Het uurloon voor deze medewerker, bijvoorbeeld voor het uitbetalen van meer-uren of het uurloon, in geval van een nulurencontract, wordt op basis van Bijlage 2, artikel 1.1 lid 20 sub b, berekend door het periodesalaris te delen door 144. Het uurloon van deze medewerker is $\text{€}2.806,56 / 144 = \text{€}19,49$

Per 1 januari 2026 geldt dat het uurloon voor medewerker A wordt berekend door het maandsalaris te delen door 156,5. Hierdoor wordt het uurloon van deze medewerker per 1 januari 2026 $\text{€}3.050,60 / 156,5 = \text{€}19,49$.

Er is vanaf 1 januari 2026 daarom geen sprake meer van een verschil in uurloon tussen medewerkers met een maandsalaris en een periodesalaris.