

1

Wist je dat de cao Gehandicaptenzorg een **standaardkarakter** heeft?

Je mag als hoofdregel niet afwijken van de cao-bepalingen, ook niet in het voordeel van de werknemers! Wanneer dit - bij wijze van uitzondering - wél mag, lees je in artikel 1:3 van de cao.



2

Wist je dat je alleen een arbeidsovereenkomst voor **bepaalde tijd** mag aanbieden als je daarover afspraken hebt gemaakt met de **OR**?

In artikel 2:3 van de cao staat dat je de arbeidsovereenkomst in principe voor onbepaalde tijd aangaat. Je mag hiervan afwijken, maar alleen als er een regeling ligt waarmee de OR heeft ingestemd. Houd je daarbij aan de voorwaarden die in die regeling staan. Denk bijvoorbeeld aan de voorwaarde dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd minimaal één jaar moet duren.



3

Wist je dat de **gewijzigde slaapdienstvergoeding** gevolgen heeft voor de **arbeidsinzet**?

Slaapdiensten werden tot 1 januari 2026 in tijd vergoed. Vanaf die datum is het uitgangspunt een vergoeding in geld. Dat heeft gevolgen voor de arbeidsinzet!

Kiest de werknemer (toch) voor een vergoeding in tijd? Dan hangt de vergoeding af van het uurloon - en kan die dus per werknemer verschillen. Dit alles vraagt om (zeer) scherp roosteren.



4

Wist je dat werknemers het **Balansverlof** uit het lopende jaar niet meer kunnen laten uitbetalen?

Sinds 1 januari 2026 geldt: alleen Balansverlof uit voorgaande jaren mag worden uitbetaald (8A:2 lid 9). Dat betekent dat werknemers het Balansverlof uit het lopende jaar niet meer kunnen laten uitbetalen.

Let op: in bijzondere situaties kan je een andere afspraak maken met een werknemer.



5

Wist je dat wij op **2 april** een training verzorgen over de **cao** **Gehandicaptenzorg?**

Wil je meer grip op de cao en sterker staan in je HR-advies? Meld je aan voor onze training en krijg de kennis en handvatten om met vertrouwen te adviseren.

via: www.raphrm.nl/trainingen

