

Wat verandert er voor werknemers in 2026?

Nieuwe regels rond loon, werkloosheid, flexijobs en werktijden. Vanaf 2026 staan werknemers en jobkandidaten voor een reeks belangrijke veranderingen. Zo wil de federale regering de arbeidsmarkt wendbaarder maken. Maar wat betekenen die plannen concreet voor jouw job en loopbaan? We zetten de belangrijkste hervormingen overzichtelijk op een rij. Dit mag je in 2026 verwachten.

TEKST WILLIAM VISTERIN

1. MEER NETTOLOON EN DE CENTENINDEX

De regering wil het nettoloon verhogen en dat via verschillende maatregelen. Denk aan een hogere belastingvrije som, een hervorming van de bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid (gunstig voor alleenstaanden) en een versterking van de werkbonus voor lage inkomens. Tegelijkertijd worden fiscale voordelen voor kinderen ten laste gelijkgetrokken en wordt het huwelijksquotiënt verder afgebouwd. Let wel, al deze maatregelen worden geleidelijk ingevoerd.

Daarnaast wil de regering in 2026 en 2028 een zogenaamde centenindex invoeren voor hogere lonen (vanaf 4.000 euro bruto) en uitkeringen (vanaf 2.000 euro). Maar omdat de wetgeving nog niet rond is, lijken de loonindexeringen in januari 2026 voorlopig nog volgens de bestaande regels te verlopen.

2. FLEXI-JOBS BREDER INZETBAAR

Flexi-jobs zullen mogelijk worden in vrijwel alle private én publieke sectoren, behalve waar sectoren expliciet anders beslissen via een cao. De invoering wordt verwacht rond 1 april 2026.

Op financieel vlak worden flexi-jobs aantrekkelijker. Het maximale jaarinkomen stijgt van 12.000 naar 18.000 euro. In de horeca stijgt het maximumuurloon van 17 naar 21 euro, met toekomstige indexering.

3. DAAR IS DE TRAMPOLINEPREMIE

De regels rond volledige werkloosheid veranderen ingrijpend. De maximale duur van de uitkering wordt in principe beperkt tot 24 maanden. Tegelijk introduceert de regering de trampolinepremie. Wie minstens tien jaar voltijds heeft gewerkt en zelf ontslag neemt, kan één keer in zijn of haar loopbaan toch recht krijgen op een werkloosheidsuitkering.

Die premie geldt maximaal zes maanden. Wie die periode gebruikt om een opleiding te volgen richting een knelpuntberoep, kan uitzonderlijk tot twaalf maanden een uitkering krijgen. De maatregel moet mensen aanzetten om bewuster van job te veranderen, zonder meteen zonder inkomen te vallen.

4. OPZEG BEGRENSD & PROEFTIJD HERINGEVOERD

Voor arbeidsovereenkomsten die starten vanaf 1 april 2026 wordt de maximale opzegtermijn bij ontslag door de werkgever begrensd op 52 weken.

Daarnaast keert de proefperiode terug, zij het in een nieuwe vorm. Tijdens de eerste zes maanden van een nieuwe job zouden werkgever en werknemer met een opzegtermijn van slechts één week uit elkaar kunnen gaan. Dat moet aanwervingen vlotter maken, maar zorgt er natuurlijk ook voor dat werkgevers (en werknemers) sneller een einde kunnen maken aan de samenwerking.

5. MEER FLEXIBILITEIT IN WERKTIDEN

Het systeem van vrijwillige overuren wordt uitgebreid. Vanaf 1 april 2026 zullen werknemers tot 360 vrijwillige overuren per jaar kunnen presteren, en zelfs tot 450 in de horeca. Die extra uren blijven vrijwillig, maar maken het voor werkgevers eenvoudiger om piekperiodes op te vangen zonder bijkomende aanwervingen.

Ook nachtarbeid wordt versoepeld. Het algemene verbod verdwijnt, en in sectoren zoals distributie en e-commerce wordt de definitie van nachtarbeid aangepast. Dat kan gevolgen hebben voor premies die vandaag aan nachtwerk gekoppeld zijn. Belangrijk: de nieuwe regels gelden enkel voor nieuwe aanwervingen.

Verder wordt ook de minimumleeftijd voor studentenarbeid vastgelegd op 15 jaar. Studenten die nog onder de voltijdse leerplicht vallen, zullen wel enkel 'lichte arbeid' mogen uitvoeren.

6. MINDER VAAK ZIEK ZONDER ATTEST

Sinds eind 2022 mochten werknemers tot drie keer per jaar één dag afwezig blijven zonder doktersattest. Vanaf 1 januari 2026 wordt dat teruggebracht tot twee keer per kalenderjaar. Die vrijstelling geldt zowel voor korte afwezigheden als voor de eerste dag van een langere ziekteperiode.

7. MOBILITEITSBUDGET WORDT GROENER

Of het mobiliteitsbudget verplicht wordt voor alle werknemers met recht op een bedrijfswagen, is nog niet beslist, maar de overheid voorziet wel een overgangperiode. Al verandert het mobiliteitsbudget ook inhoudelijk. Zo kunnen vanaf 1 januari 2026 werknemers met zo'n budget enkel nog kiezen voor een volledig elektrische bedrijfswagen.

“

Wie minstens tien jaar voltijds heeft gewerkt en zelf ontslag neemt, kan één keer toch recht krijgen op een werkloosheidsuitkering



▲ Nog meer interessante artikels te ontdekken op: www.jobat.be

Goesting in een topjob bij IFTECH?

CE chauffeur



Zoek je een job met afwisseling tussen transport en praktisch werk op de werf? Dan is dit dé uitdaging voor jou

Om het transport en de plaatsing van onze SKIDS op werven en projecten bij diverse klanten vlot en veilig te laten verlopen, zoeken wij een gemotiveerde collega die graag de handen uit de mouwen steekt en mee instaat voor montagewerken.

Als Chauffeur / Transporteur ben je verantwoordelijk voor:

- Het veilig transporteren van materialen en SKIDS naar werven en projecten van diverse klanten.
- Het correct laden, lossen en aanslaan van lasten, inclusief zware en lompe materialen.
- Ondersteunen bij montage- en opbouwwerken op de werf.
- Zorgen voor een correcte administratieve afhandeling van transport en leveringen.

Profiel

- Minimaal CE-rijbewijs (chauffeur vrachtwagen).
- Ervaring met het hijsen en aanslaan van zware lasten.
- Praktische kennis van transport en montage is een plus.
- Nauwkeurig, verantwoordelijk en klantgericht.
- Fysiek in staat om met zware materialen te werken.

Wat bieden wij?

Bij ons stap je in een veelzijdige functie binnen een dynamisch en hecht team vol technische expertise. Je komt terecht in een omgeving waar kennis delen en samenwerken vanzelfsprekend zijn, en waar jouw inbreng écht telt. We geloven sterk in groei: daarom krijg je bij ons alle ruimte om je vaardigheden verder te ontwikkelen en jezelf professioneel te ontplooiën.

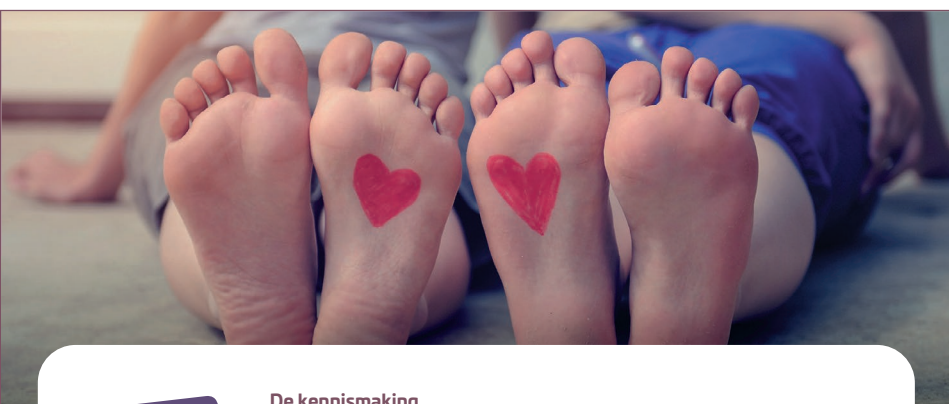
Daar staat natuurlijk ook iets tegenover. Je kunt rekenen op een marktconform salaris, aangevuld met goede secundaire arbeidsvoorwaarden die passen bij jouw ervaring en inzet. We bieden je de flexibiliteit om je werkdag in te richten op een manier die past bij jouw leven.

Wat ons écht typeert? Een cultuur waarin kwaliteit, respect en samenwerking centraal staan. We willen dat jij je hier welkom voelt, uitgedaagd wordt en met plezier naar je werk komt – elke dag opnieuw.

Interesse?

Is deze functie jou op het lijf geschreven? Mail dan je CV met motivatiebrief aan Ellen Bastiaensens via Ellen.bastiaensens@vanroey.pro of bel 0488 044 842

bouwenmetmensen.be



De kennismaking

Pleegzorg Limburg is de erkende dienst voor pleegzorg in Limburg. Met meer dan 200 medewerkers en een sterk netwerk van pleeggezinnen bieden we kinderen, jongeren en volwassenen een veilige en warme thuis. Samen bouwen we een mensgerichte organisatie.

www.pleegzorg.be/limburg

ORGANISATIEDIRECTEUR

Stuwende kracht achter organisatie, mensen en processen

De uitdaging: • Je bent samen met de algemeen en pedagogisch directeur lid van het directieteam • Je bent eindverantwoordelijk voor de organisatie-ondersteunende processen • Je ontwikkelt een toekomstgerichte visie op administratie, personeel, IT en digitalisering • Je optimaliseert processen en verbindt strategie met dagelijkse werking • Je neemt een trekkende rol op in digitalisering en informatieveiligheid

De perfecte match: • Master- of bachelordiploma of gelijkwaardige ervaring • Minstens 5 jaar leidinggevende ervaring in een complexe context • Je combineert strategisch inzicht met mensgericht leiderschap • Je bent sterk in samenwerken, structureren en verbinden

Het aanbod: • Een voltijdse directiefunctie met maatschappelijke impact • Verloning volgens barema K2 (PC 319.01), aangevuld met extralegale voordelen

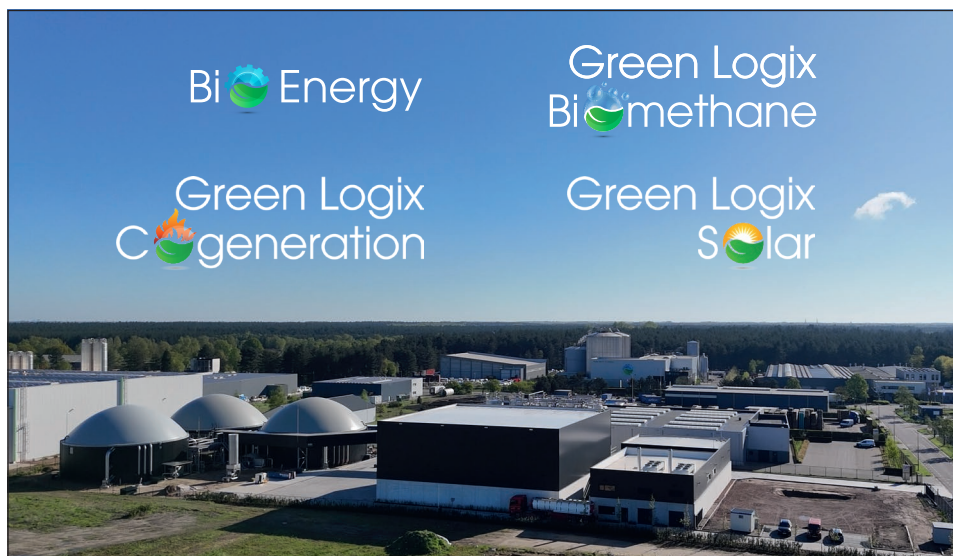


Jouw volgende carrièrestap begint hier.

Scan en solliciteer online.

De selectieprocedure verloopt exclusief via Motmans & Partners.

www.motmanspartners.be



Jij zoekt betekenis, wij zoeken versterking. Laten we samen duurzame energie creëren.

Bij Greenlogix zetten we afvalstromen om in **groen gas en groene stroom**. Zo bouwen we elke dag aan een circulaire toekomst en maken we duurzame energie tastbaar. Door onze voortdurende groei versterken we ons team met gedreven mensen die willen bijdragen aan een innovatieve en toekomstgerichte sector.

Wij zoeken:

- Methode techniekier/
Teamleader
- Onderhoudstechniekier
- Operator
(volcontinu systeem)

Waarom kiezen voor Greenlogix?

- Impactvolle functies binnen een high-tech en duurzame energieomgeving
- **Marktconforme verloning** aangevuld met extralegale voordelen
- Een **stabiele én snelgroeende** organisatie met ruimte om mee te bouwen aan de energie van morgen

Interesse?

Ontdek al onze vacatures op onze Jobat-pagina.

Meer info of meteen solliciteren?

Contacteer ons via administratie@greenlogix.be

Scan en solliciteer!

