



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. Tegelijk 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.



Het lokaal bestuur Zwalm werft aan (m/v/x)

DESKUNDIGE OPGROEIEN voor de afdeling Leven & Welzijn B1-B3 – contractueel - voltijds (38 u/week)

Functie

Als deskundige opgroeien sta je in voor het ontwikkelen, coördineren en opvolgen van een geïntegreerd lokaal beleid rond opgroeien en je zorgt er mee voor dat dit beleid tot leven komt.

Je werkt hiervoor nauw samen met de collega's van jeugd, sport, kinderopvang, de sociale dienst én met externe partners zoals scholen maar ook met ouders en kinderen zelf. Je bent de verbindende schakel die ideeën omzet in acties zodat kinderen, jongeren en hun gezin kunnen groeien en de nodige ondersteuning kunnen krijgen. Kortom je maakt samen met de collega's écht het verschil voor onze jonge inwoners én voor de toekomst van onze gemeente.

Voorwaarden

Je bent houder van een bachelor diploma en je bent in het bezit van een rijbewijs B.

Wie bieden jou

We garanderen je een zeer gevarieerde job in een aangename werkomgeving in een dynamische gemeente, een fijne werksfeer en leuke collega's. Je werkt met een flexibel uurrooster, telewerk is mogelijk. Je kan rekenen op een aantrekkelijke verlofregeling. Woon-werkverkeer: vergoeding voor het openbaar vervoer/fietsvergoeding (maximum vrijgesteld bedrag, momenteel € 0.36/km). Mogelijkheid tot fietslease. Maaltijdcheques van € 8 per gewerkte dag, ecocheques, tweede pensioenpijler (3 %), personeelskortingen via GSD-v.

Verloning

De bruto geïndexeerde maandwedde voor een functie **B1-B3** ligt tussen € 3059.65 euro en € 5155.42.

Iets voor jou?

Bezorg ons uiterlijk op **woensdag 14 januari 2026**

- jouw motivatiebrief
- jouw curriculum vitae
- een kopie van jouw diploma
- een kopie van jouw rijbewijs
- Een uittreksel strafregister (recent – niet ouder dan 3 maanden voorafgaand aan de uiterste inschrijvingsdatum)

Solliciteren kan per post of per e-mail t.a.v. het college van burgemeester en schepenen van de gemeente Zwalm, Zuidlaan 36, 9630 Zwalm, internezaken@zwalm.be

Onvolledige kandidaturen op de uiterste inschrijvingsdatum worden niet weerhouden.

Meer informatie kan je vragen bij de dienst Interne Zaken, internezaken@zwalm.be, 055 350 350. www.zwalm.be/vacature



Nazareth
De Pinte

Vacature

DIRECTEUR BASISSCHOOL DE TOETERTREIN

Het lokaal bestuur Nazareth-De Pinte zoekt een gedreven directeur voor basisschool De Toetertrein.

Wat ga je doen?

Je zorgt voor een duidelijke pedagogische visie, een sterke schoolorganisatie en een warm, kindvriendelijk klimaat. Je combineert coachend, leidinggevend en uitvoerend werk. Je beschikt als besluitvaardig leider over organisatorisch talent. Je communiceert verbindend en coachend.

Wie ben jij?

Je hebt een bachelor aangevuld met een Bewijs van Pedagogische Bekwaamheid (BPB). Je volgde of bent bereid een opleiding van OVSG te volgen voor directeurs van het basisonderwijs.

Waarom werken bij De Toetertrein?

Je werkt bij een vooruitstrevende school met een enthousiast team dat je ondersteunt en ruimte geeft om de koers te bepalen.

Interesse?

Meer info bij team HR via HR@nazarethdepinte.be. Solliciteren kan **tot en met dinsdag 13 januari 2026** via de QR-code. De selectieproeven vinden plaats op woensdag 21 januari 2026.

