



GGZ Nederland
Piet Mondriaanplein 25
3812 GZ Amersfoort
secretariaat@denederlandseggz.nl

Afschrift: FNV, Nu'91, FBZ

Utrecht, 23 september 2024,

Betreft: inzetbrief cao GGZ 2025

Geachte dames en heren, onderhandelingsdelegatie,

De afgelopen maanden hebben wij als CNV bij onze achterban in de sector GGZ input opgehaald inzake de nieuwe cao 2025. We hebben vanuit onze achterban zeer waardevolle input mogen ontvangen. Deze hebben als basis gediend voor de inzet van CNV voor de komende onderhandelingen.

Ook hebben wij de nodige input ontvangen vanuit onze juridische dienst, met name op de punten die op dit moment nog niet in lijn zijn met de vigerende wet en regelgeving. Er zijn een aantal nieuwe wetten in werking getreden en er zijn uitspraken, ook vanuit de EU, die invloed hebben op de afspraken zoals die nu staan in de cao GGZ. Als CNV willen wij zorgdragen dat de cao voldoet aan wet en regelgeving.

Overkoepelend zijn ook de arbeidsvoorwaarden nota van CNV, het rapport Grip (WRR), de recent gestuurde kamerbrieven inzake gezinsvriendelijk beleid en het dichten van de loonkloof in Z&W en SER adviezen van belang voor de inzet van CNV voor de nieuwe cao GGZ 2025.

Verder is duidelijk naar voren gekomen dat medewerkers een bondige, eenduidige en begrijpelijke cao willen.

Dit alles tezamen heeft geleid tot onderstaande inzet voor de komende cao GGZ. De inzet heeft betrekking op de thema's (in willekeurige volgorde); zeggenschap, werk & prive balans, opleiding & ontwikkeling, inkomen, leeftijdsbewust beleid, reiskosten, ziekte & arbeidsongeschiktheid, duurzame inzetbaarheid en overige zaken.

Zeggenschap:

- Zowel vanuit onze achterban alsmede vanuit de wet Zeggenschap in de zorg, is gevraagd zorg te dragen dat zeggenschap en invloed op beleid ook vanuit de professionals wordt vorm gegeven. Deze zeggenschap dient gelijkwaardig te zijn aan die van de medische staf en vastgelegd in de cao.
- De zeggenschap over roostering en werktijden (arbeidspatroon), waaronder de mogelijkheden voor zelfroostering en plaats en tijd onafhankelijk werken, waardoor werk en prive goed op elkaar afgestemd kan worden, dient nader omschreven en vastgelegd te worden in de cao.

Werk & prive balans:

- Bijzondere diensten (dag/nacht aanwezigheidsdienst, bereikbaarheidsdienst, consignatie diensten en crisisdienst, slaapdienst). Zowel vanuit recentelijke uitspraken (Hoge Raad en EU) alsmede vanuit de behoefte vanuit onze achterban willen wij als CNV dat deze diensten duidelijker beschreven en afgebakend worden. Waarbij ook de vergoeding die men voor deze diensten ontvangt in lijn moet worden gebracht met vigerende wet en regelgeving en daarnaast dient te worden verhoogd.
- Gezien de maatschappelijke vraagstukken en verantwoordelijkheden van medewerkers (zoals mantelzorg, zorg voor kinderen, vrijwilligerswerk, persoonlijke ontwikkeling, Leven Lang Ontwikkelen) zou een 30-urige werkweek de norm moeten zijn. Als CNV willen we dan ook afspraken maken om in stappen te komen naar een 30 urige werkweek. In de cao van 2025 willen wij daarvoor al een eerste stap maken door de werkweek te verkorten van 36 uur naar 34 uur (ft basis) met behoud van salaris.
- Vaste medewerkers dienen in de roostering en planning voorrang te krijgen op PNIL. Hiervoor willen wij een cao bepaling afspreken incl. vergoeding indien werkgever dit niet correct toepast.
- Flexibele schil: 0 uren contracten (basiscontract) alleen mogelijk naast een vaste arbeidsovereenkomst.

Opleiding & ontwikkeling:

- 7:611a BW en zoals recent aangevuld/verduidelijkt met de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden geeft aan dat alle scholing die gericht is op het op een goede manier kunnen uitvoeren van jouw werkzaamheden, alsmede scholing gericht op het voortzetten van de arbeidsovereenkomst in zowel tijd als geld door de werkgever volledig vergoed dient te worden. Graag willen wij de afspraken in de cao in lijn brengen met deze wetgeving, zodat alle functiegerichte scholing, ook hetgeen nodig of wenselijk is i.k.v. (her) registratie volledig in tijd en geld vergoed wordt door werkgever.
- Volledig vergoeding beroepskosten
- Vanuit onze achterban is behoefte aan een persoonlijk opleidingsbudget. Dit budget mag door werknemer naar eigen inzicht besteed worden aan gewenste functiegerichte scholing, trainingen, cursussen, seminars etc. Alsmede aan persoonlijke ontwikkeling in het algemeen en duurzame inzetbaarheid in het bijzonder.
- Vanuit CNV zien wij de meerwaarde in voor het invoeren van een IKB (individueel Keuze budget) waarbij allerlei bronnen door werknemer aangewend kan worden voor door hem

gekozen doelen en op de manier die passend is bij de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het maandelijks laten uitkeren van de eindejaarsuitkering, het inzetten van alle toeslagen/compensatie, extra gewerkte uren, ORT e.d. voor het aflossen van jouw studieschuld of kopen van extra verlof e.d. Reeds ingevoerde regelingen, zoals het balansbudget, LFB, MKSA kunnen onderdeel zijn van dit IKB.

Inkomen, vergoedingen & functiewaardering:

- Als CNV wensen wij een goede marktconforme algemene salarisverhoging en gaan wij uit van een looptijd van 1 jaar voor de nieuwe cao. Daarnaast een eenmalige uitkering van € 100 per medewerker op de dag voor de zorg (12 mei).
- Door de verschillende afspraken in de afgelopen cao's heeft het functiewaarderingsgebouw (salarisschalen) ons inziens onvoldoende samenhang. In lagere schalen zijn er nauwelijks uitlooptreden, terwijl juist in hogere schalen er zeer veel uitlooptreden aanwezig zijn. Het eindsalaris van de middengroepen loopt gemiddeld gezien achter. Ook de stappen tussen treden lijken op dit moment willekeurig en niet in verhouding met elkaar. Daarnaast hebben wij signalen dat inschaling in A en B door werkgevers onjuist wordt toegepast. Graag willen wij onderzoek doen naar de onderlinge samenhang van het functiegebouw en eventuele verbeter mogelijkheden daarin, met als doel het salaris gebouw marktconform te maken en eer te doen aan de kennis en vaardigheden van medewerkers alsmede het belonen en waarderen van het verder ontwikkelen hiervan door werknemers. Daarin ook in acht nemende hetgeen uit verschillende onderzoeken (SEO en AWWN) is vastgesteld en in de kamerbrief a.h.v. motie Slagt – Tichelman wordt beschreven.
- Werken in de zorg zou financieel voordeel dienen te geven inzake de zorgverzekering. Graag willen wij dan ook pleiten voor een tegemoetkoming van de kosten voor de (aanvullende) zorgverzekering voor iedere werknemer
- Vanuit onze achterban is duidelijk de wens uitgesproken voor een thuiswerkvergoeding gebaseerd op het fiscaal maximum (in 2024 is dat €2,35), waarbij ook de kosten voor een arbo technisch correcte thuiswerkplek wordt vergoed en/of dat dit wordt gefaciliteerd.
- Het werken met aanloopschalen is wat ons betreft niet langer wenselijk. Het aantal treden in de functionele schaal dient aan te sluiten bij de door jouw opgedane werkervaring. Waarbij ook relevante werkervaring buiten de GGZ sector, bijvoorbeeld binnen de Zorg en Welzijn sector in beschouwing genomen dient te worden.
- Graag willen wij een hogere Flex vergoeding afspreken voor werknemers die extra komen werken in een vastgesteld rooster (dmv een apart artikel in de cao ipv onder H2 art. 6 verschoven diensten). Deze uren dienen mee te tellen voor de JUS.
- Onze achterban heeft heel duidelijk de behoefte aangegeven voor feestdagen compensatie voor dagen die in het weekend vallen.
- Feestdagenverlof (compensatie) dient toegekend te worden o.b.v. de feitelijke inroostering – planning (vastgesteld (basis) rooster) en niet naar rato dienstverband.
- FWG protocollen dienen afgestemd te worden op die van de andere zorg cao's
- Actualisering van het functiehuis in de cao is van belang, waarin ook de nieuwe beroepenstructuur PT-KP wordt meegenomen.

- De definitie overwerk en de vergoedingen daarvoor incl berekening vakantiegeld daarvoor dient in lijn gebracht te worden met wet en regelgeving (o.a. wet gelijke beloning).

Leeftijdsbewust beleid

Jongeren;

- voor stagiaires (waaronder ook co assistenten) willen wij eenduidige afspraken maken waarbij voor alle stagiaires recht bestaat op een stagevergoeding van minimaal € 500,- (indexatie via cao verhogingen)
- Recht op reiskosten vergoeding voor leerlingen en stagiaires indien er niet, of niet doelmatig met de ov kaart gereisd kan worden.
- Wij willen de verschillende salarisregelingen - inschaling voor (BBL/duaal) leerlingen vereenvoudigen, door eenduidige afspraken te maken over x% van het schaalsalaris.
- Opleidingsuren dienen in alle gevallen volledig aangemerkt te worden als werktijd
- Volledige vergoeding van VOG voor stagiaires en een ieder die deze dient in te leveren op verzoek werkgever om actief te mogen zijn binnen de organisatie (denk ook aan externe inhuur).
- Afspraken in het kader van het MBO pact maken o.a. inzake stage discriminatie, aantal stageplekken en kwalitatieve begeleiding van stagiaires en leerlingen.
- Het maken van afspraken omtrent de startende zorgprofessional (1-3 jaar) en passende begeleiding van hen.

Ouderen

- Deelname aan de generatieregeling dient open te staan voor iedereen binnen de sector GGZ. Hierbij dienen ook de jaren elders gewerkt binnen de Z&W sector meegeteld te worden. Het uitgesloten worden van bijvoorbeeld de balansregeling bij deelname aan de generatieregeling zou afgeschaft dienen te worden. Ook het vervallen van de opbouw LFB en het bestaande potje LFB naar 80% omzetten wordt als een hoge drempel ervaren om deel te nemen en zou afgeschaft moeten worden.
- De achterban heeft daarin ook duidelijk de wens uitgesproken om een 45 dienstjaren regeling af te spreken, zoals deze ook bestaat in de cao VVT.
- De RVU regeling dient verlengd te worden. Indien deze niet verlengd wordt willen wij een alternatieve regeling afspreken in de cao zodat het voor medewerkers alsnog mogelijk blijft om onder bepaalde voorwaarden vervroegd uit te treden. Daarnaast is het van belang dat medewerkers en werkgevers actief het gesprek voeren over gezond je pensioen halen en dus duurzame inzetbaarheid. Hiervoor willen wij nadere afspraken maken in de cao.

Overige

- 100% doorbetaling van salaris bij zwangerschap en bevallingsverlof (ook boven maximum dagloon)
- Nadere afspraken over (langdurig) zorgverlof en de financiële tegemoetkoming daarin
- 100% doorbetaling bij ouderschapsverlof

- 100% doorbetaling van premies ten laste van werkgever bij opname van onbetaald verlof (o.a. zorgverlof, bevallingsverlof)
- Nadere afspraken maken over mantelzorg verlof en de tegemoetkoming daarvoor in tijd en geld
- Invoering van Moreel Beraad

Reiskosten:

- Reiskosten dienen vergoed te worden o.b.v. het fiscaal maximum. De eigen bijdrage afgeschaft. Hierbij dient ook vergroening en verduurzaming in ogenschouw genomen te worden. Tevens dient er een dusdanig mobiliteitsbeleid te zijn dat het gebruik van prive middelen tot een minimum beperkt wordt en/of vergoed wordt. Werkgever dient zorg te dragen voor afdoende bedrijfsmiddelen.
- Stagiaires en leerlingen hebben ook recht op deze reiskostenvergoeding indien er niet, of niet doelmatig met hun OV kaart gereisd kan worden.

Ziekte & arbeidsongeschiktheid:

- 100% doorbetalen bij arbeidstherapeutisch werken en activiteiten ikv re-integratie.
- Invoeren van een collectieve AOV (WIA hiaat verzekering) incl excedenten regeling
- Op dit moment heeft ziekte en/of arbeidsongeschiktheid nadelige gevolgen inzake LFB, verlof, JUS uren etc. Graag zouden wij deze gevolgen tot een minimum willen beperken.

Duurzame inzetbaarheid

- LFB is bedoeld voor duurzame inzetbaarheid, hetgeen breder is dan verlof opnemen of sparen, dit moet in de cao verduidelijkt worden. LFB opbouw dient ook meer tegemoet te komen aan de verschillende levensfasen waarin werknemers zich kunnen bevinden. LFB dient ingezet te kunnen worden naast of aansluitend aan andere regelingen zonder dat daarin beperkingen zijn opgenomen.
- Indexeren van LFB langer dan 5 jaar, zodat deze uren hun waarde blijven behouden in geval er gebruik wordt gemaakt van tijdsparen.
- Invoeren van de 100 weken spaarregeling (waardevast) en het onderzoeken van de mogelijkheid om dit bij een externe partij onder te brengen. De sector VVT heeft hierin al stappen ondernomen waar wij wellicht op kunnen aanhaken.
- Toeslagen en compensatie, dient naar wens werknemer mogelijk te zijn in tijd en/of geld
- Wij willen dat werkgever zorg draagt dat het uitgangspunt langere diensten zijn (8 uur). Het versnipperen van uren in kortere diensten wordt als onwenselijk beschouwd. Daar waar specifieke behoefte van de werknemer anders is, zouden maatwerkafspraken mogelijk dienen te zijn.
- Er dient levensfase bewust beleid ingevoerd te worden, waarbij specifieke afspraken mogelijk zijn o.b.v. de levensfase waarin jij als werknemer je bevind. Ook hierin kan het invoeren van IKB ondersteunend zijn. Gezinsvriendelijke afspraken zijn daarin van belang.
- Invoeren van een menstruatie en menopauze regeling zoals in de cao Kinderopvang.
- Duidelijke afspraken maken over bijzonder verlof, en specifiek over rouwverlof incl. het afspreken van het invoeren van een rouw protocol (zie cao kinderopvang).

- De mogelijkheden voor een regeling (maatschappelijk) verlof conform SER advies onderzoeken
- Mantelzorg dient ook een vast onderwerp van gesprek te zijn in het jaargesprek tussen werknemer en diens leidinggevende.
- Verhogen van (herstel) verlof en BW verlof, met name voor primaire (belastende) functies

Overige

- Onder definitie van werknemer dient een werknemer die AOW gerechtigd is niet te worden uitgesloten. Alleen op bepaalde onderwerpen (zoals pensioenen) kunnen AOW gerechtigden worden uitgesloten.
- Doorwerken na AOW leeftijd dient mogelijk gemaakt te worden.
- Herplaatsingsplicht bij ontslag conform artikel 7:669 BW. In dit artikel is bepaald dat een werkgever de arbeidsovereenkomst alleen kan opzeggen als daar een redelijke grond voor bestaat én als herplaatsing van de werknemer in een andere passende functie bij de werkgever binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Bij een reorganisatie is dat aan de orde en biedt de basis om een aanvullende cao afspraak te maken waarbij van werk naar werk begeleiding een recht wordt. Hiervoor wordt www.devakbeweging.nl ingeschakeld. Werkgever stelt hiervoor een budget beschikbaar.
- We willen concrete afspraken maken inzake de (sociale) veiligheid voor werknemers.
- De regeling vergoeding materiele schade dient aangepast te worden. Ook immateriële schade dient vergoed te worden. Op dit moment zijn er teveel mitsen en maren vastgelegd in die regeling. Tevens dient uitdrukkelijk vermeld te worden dat werknemer de werkgever aansprakelijk kan stellen voor geleden schade tijdens de uitoefening van zijn functie.
- Een deel van onze inzet valt onder technische punten (zoals in lijn brengen met actuele wet en regelgeving) en zouden we in een technisch overleg kunnen bespreken.
- In de cao staan meerdere type en spelfouten, niet goed afgebakende of omschreven bepalingen, dubbellingen, onduidelijkheden, strijdigheden met actuele wet en regelgeving e.d. Graag zouden wij deze punten ook tijdens het technische teksten overleg onder de aandacht brengen en waar nodig aanpassen. Hiervoor zal dan een apart overzicht aangeleverd worden.

Wij realiseren ons dat we een ambitieuze inzet hebben vorm gegeven. Gezien de huidige arbeidsmarkt, en specifiek de tekorten in de Z&W sector, achten wij het echter van belang dat de cao bijdraagt aan het aantrekkelijk maken en houden van het werken in de GGZ. Zeker met alle ontwikkelingen binnen de sector heeft het behouden en zorgdragen dat medewerkers gezond en met plezier hun werk (tot aan pensioen) kunnen blijven doen de hoogste prioriteit.

Uiteraard behouden wij ons het recht om tijdens of voor de onderhandelingen op onze inzet wijzigingen aan te brengen.

Met vriendelijke groet,

Chantal van Dijk

Theo Pijlman



Onderhandelaren GGZ namens CNV