

Aan de cao onderhandelingsdelegatie GGZ Nederland  
t.a.v. de heer R. Jaspers, voorzitter  
Postbus 830  
3800 AV AMERSFOORT

Datum 18 januari 2017

Behandeld door Secretariaat

Briefnummer SEC-5105-05

Doorkiesnummer 079 -35 36 820

Dossier GGZ

Bijlage(n) :-

**Betreft: cao voorstellen GGZ per 1 maart 2017 van FNV Zorg & Welzijn, CNV Zorg & Welzijn,  
NU'91 en FBZ**

Geachte heer Jaspers,

Onder het motto 'Investeer in mensen' sturen wij u onze cao voorstellen.  
Onderstaande voorstellen zijn gebaseerd op wensen van onze leden en op ervaringen met  
de huidige cao.

In de komende cao besprekingen willen we afspraken maken over beperking van de  
werkdruk, beperking van flexibele inzet, herverdeling van werk tussen generaties en  
koopkrachtontwikkeling.

Dat leidt tot de volgende inzet:

**Looptijd**

1 maart 2017- 1 maart 2018

**Echte banen, werkzekerheid gezond aan het werk**

In de huidige cao zijn afspraken gemaakt gericht op afname van onzekere contracten en het  
zorgvuldig in balans brengen van flexibiliteit en werkzekerheid. Om de externe flexibiliteit te  
beperken zijn de mogelijkheden voor flexibele inzet van werknemers verruimd. Echter interne  
flexibiliteit kent grenzen.

Daarom willen we over de volgende onderwerpen afspraken maken:

- Maximering van het aantal opkomsten per week
- Beperking van het aantal 'korte' diensten
- Voldoende 'echte rust' (geen reistijd, bereikbaarheidsdienst, slaapdienst, vroeg na laat, werkoverleg, scholing)
- Inperken van het begrip *redelijkheid en billijkheid* (H 3B + H4, art 1) door toevoeging van '*in overleg met ondernemingsraad*'. Wij vinden het niet redelijk om medewerkers verplicht en zonder overleg op meerdere locaties in te zetten, waardoor reiskosten en reistijd stijgen.
- Vergoeding van extra reistijd en kilometers op basis van uurloon resp. dienstreis bij flexibele inzet op (andere) locaties.

Ongezonde werkdruk is simpelweg structureel *te weinig tijd* om je werk *naar behoren* uit te kunnen voeren. Werknemers in de GGZ ervaren hoge werkdruk die enerzijds veroorzaakt wordt door onnodige administratieve taken en anderzijds door druk op de personele bezetting. Ook slechte planning en gebrekkige automatiseringssystemen dragen bij aan werkdruk. Wij wensen afspraken te maken die voor medewerkers concreet perspectief bieden op vermindering van de administratieve druk en verantwoording. Wij denken daarbij aan projecten zoals regelarme zorg, schrapessies en herstel van vertrouwen in het vakmanschap van medewerkers.

#### **Generatiepact: instroom van jongeren, gezond werken voor ouderen**

We willen ruimte creëren voor het aantrekken van jongeren. Daartoe hebben we met elkaar het principe jong voor oud verkend. Deze verkenning biedt mogelijkheden om afspraken te maken over instroom van jongeren als ouderen vrijwillig minder gaan werken. Oudere werknemers gaan op vrijwillige basis minder werken en leveren daarvoor een deel van hun salaris in. Het deel van het salaris dat ingeleverd wordt is daarbij kleiner dan het aantal uren dat ingeleverd wordt en medewerkers behouden de volledige opbouw van pensioen (bijvoorbeeld 70% werken, 85% salaris, 100% pensioenopbouw) Bij toepassing van de regeling verplicht de instelling zich de vrijvallende uren aan te bieden aan een jonge werknemer (35-): ofwel door ophoging van de contractuele uren dan wel het aannemen van een nieuwe medewerker in een structurele baan.

Concreet stellen wij voor medewerkers van 60 jaar en ouder de mogelijkheid te bieden korter te gaan werken, werkgever draagt 50% bij van het salaris over de minder te werken uren en de pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van 100% over de huidige arbeidsovereenkomst.

Daarnaast willen we afspraken maken over een gestructureerd programma waarbij ouderen jongeren intensief begeleiden: oudere ervaren werknemers kunnen hun kennis en ervaring overdragen aan jongere werknemers. Voor oudere werknemers is dit een nieuwe kans om met een frisse blik de eindstreep te halen en de kans dat jongeren voor de sector behouden blijven wordt groter.

### Opleidingsbeleid

In de vorige cao-onderhandelingen hebben we afgesproken dat investeren in werknemers door scholing een belangrijke randvoorwaarde is voor inzetbaarheid en daarmee de beste garantie biedt voor continuïteit van werk en inkomen. Uit ons onderzoek is gebleken dat bijna 50 % van de respondenten niet op de hoogte is van het opleidingsplan van de instelling. Voor ons is uitgangspunt dat werkgevers een verantwoordelijkheid hebben voor investering in het vakmanschap en het ontwikkelingsperspectief van werknemers. We willen nu graag in de cao afspraken maken hoe we invulling geven aan dat uitgangspunt. Dat kan bijvoorbeeld door werknemers een individueel trekkingsrecht op scholing te geven. Ook denken we aan scholingsbudgetten voor teams.

### Beloning en waardering

- Structurele verhoging van de salarissen met 2.5% per 1 maart 2017
- Doorbetaling van 100% salaris als de werknemer therapeutisch aan het werk is in het tweede ziektejaar (hoofdstuk 9D, art 2, lid 2)
- Compensatie van de ORT van voor 1 juli 2015.
- Pensioenaftopping: In de cao GGZ 2015-2016 is een afspraak gemaakt over vrijgevallen werkgeverspremie ten gevolge van pensioenopbouw, waaraan tot op heden door GGZ NL geen gevolg is gegeven. Wij willen uitvoering van deze afspraak in de zin dat de vrijgevallen werkgeverspremie vanaf 2015 over het afgetopte deel van de pensioengrondslag verstrekt wordt aan de zorgprofessionals die door deze maatregel worden getroffen.

### Overige voorstellen

- Stagevergoeding ook toekennen aan co-assistenten.
- WW/WIA reparatie. In de cao 2015-2017 hebben we afgesproken dat als zich een herverzekeringsmogelijkheid voordoet we in overleg besluiten of hierbij aangesloten wordt. Inmiddels is de herverzekeringsmogelijkheid beschikbaar.
- Voortkomende uit het SO GGZ:  
Opzegtermijn werkgever bij verlengde opzegtermijn (hoofdstuk 2, art 5)  
In 2011 is er een technische wijziging doorgevoerd zonder dat daar over is gesproken. Die heeft echter inhoudelijke gevolgen, te weten: voorheen kon de opzegtermijn van de werkgever gelijk worden gesteld aan de werknemerstermijn, als die laatste tot en met drie maanden werd verlengd. In de huidige cao wordt de opzegtermijn voor werkgever en werknemer automatisch hetzelfde. Dit dient zodanig te worden gecorrigeerd dat bij mensen die worden ontslagen en langer in dienst zijn, de wettelijke opzegtermijn voor de werkgever geldt.
- Garantie dat de contributie van vakbonden en beroepsorganisaties fiscaal gunstig voor ieder lid kan worden verrekend (continueren van de praktijk van de afgelopen jaren) . Iedere instelling communiceert hoe één en ander vorm krijgt.
- H14D artikel 5 zo aanpassen dat elke werknemersorganisatie partij bij de cao een vakbondsconsulent kan aanstellen.

- Verhoging van de werkgeversbijdrage. Binnen afzienbare termijn willen we komen tot een werkgeversbijdrage die is gebaseerd op de overeengekomen modelregeling tussen AWWN en de vakcentrales.
- Bij de vervanging wachtgeldregeling door activeringsregeling is de definitie van "wachtgeld" (ww + aanvulling) geschrapt. Dit begrip is overal vervangen met "ww-aanvulling". Dit heeft helaas inhoudelijke gevolgen voor andere afspraken in de activeringregeling. Dit is bijvoorbeeld het geval voor artikel 7, eerste lid, van hst 13 waarin staat dat inkomsten worden gekort op de WW-aanvulling. In de oude regeling werden inkomsten eerst gekort op de WW-uitkering en daarna pas, als het inkomen hoger was dan de WW-uitkering op de WW-aanvulling. De huidige tekst impliceert dat er altijd wordt gekort op de WW-aanvulling ook al werkt men maar 1 dag, terwijl diegene ook al wordt gekort op zijn WW-uitkering. Dit is niet de bedoeling van partijen geweest. Herstel van oude systematiek.
- Wij stellen voor de nieuwe cao voor algemeen verbindend verklaring aan te bieden.
- De volgende beroepsverenigingen willen wij in federatieverband van de FBZ aanmelden bij de Cao GGZ: NVPMT (Nederlandse Vereniging voor Psychomotorische Kindertherapie), NVZA (Nederlandse Vereniging van Ziekenhuisapothekers en KNMT (Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Tandheelkunde)
- NU'91 wenst de volgende beroepsverenigingen aan te melden bij de cao GGZ: NVLKNF (staat er al), EADV Beroepsvereniging voor Diabetesverpleegkundigen, NHV Nederlandse Hartfunctie Vereniging, NVHVV Nederlandse Vereniging voor Hart en Vaat Verpleegkundigen.

### Voorbehoud

Wij behouden ons het recht voor om tijdens het overleg nieuwe voorstellen te doen, dan wel voorstellen te wijzigen en/of aan te vullen, dan wel in te trekken. Een eventueel akkoord dat tijdens de onderhandelingen wordt bereikt over onderdelen van de voorstellen, kan pas als zodanig worden beschouwd als een akkoord is bereikt over het geheel.

Wij rekenen op een constructief overleg om op korte termijn te komen tot een nieuwe cao GGZ.

Tekent, mede namens Aaldert Mellema, Tjaard de Vries, Jacqueline den Engelsman, Rolf de Wilde, José Klerks, Jan Willem Le febre, Elanda de Boer,

Met vriendelijke groet,



Anja Dijkman  
Bestuurder