

Onderhandelaarsakkoord Cao GGZ 24 mei 2017

Inleiding

Cao-partijen hechten grote waarde aan duurzame arbeidsrelaties met aandacht voor blijvend gezond werken - mentaal en fysiek- en voor werkplezier. Vanuit deze centrale gedachte hebben cao-partijen onderhandeld over een nieuwe Cao GGZ.

Een andere manier van werken door de ambulantisering in de ggz en een nauwere samenwerking in het sociale domein, zijn belangrijke ontwikkelingen in de sector. Naast deze inhoudelijke veranderingen in de ggz is sprake van een toegenomen regeldruk. Dit heeft in de afgelopen periode veel gevergd van medewerkers in de ggz. De sector werkt op alle terreinen hard aan het terugdringen van de regeldruk, ook binnen de cao. Deze ontwikkelingen vragen om aanpassingen van de cao, zodat de ggz een aantrekkelijke sector blijft om in te werken. Dit vraagt ook om investering in mensen. Werkgevers en werknemers hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid om de komende tijd te investeren in kwaliteit en professionaliteit.

De gezamenlijke uitgangspunten van cao-partijen voor goed en aantrekkelijk werkgeverschap in de context van de huidige ontwikkelingen in de sector, hebben voor de nieuwe cao tot afspraken geleid over:

- Beloning, inclusief een regeling voor de 'pensioenaftopping' en een tegemoetkoming voor de ORT-problematiek over vakantie-uren
- Onderzoek naar gezonde roosters en belastende diensten
- Scholing en duurzame inzetbaarheid
- Terugdringen van regel- en werkdruk
- Vergroten van arbeidsmobiliteit (beperking salarisgaranties en afbouwregeling ORT)
- Vereenvoudiging: verbeteren leesbaarheid van de cao

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 27 maanden: van 1 maart 2017 tot 1 juni 2019. Partijen spreken af deze cao voor AVV voor te leggen.

2. Loonsverhoging

- Per 01-07-2017 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,35%.
- Per 01-07-2018 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,60%.
- Per 01-12-2017 wordt de eindejaarsuitkering met 0,30% verhoogd van 7,75% naar 8,05%.
- Per 01-12-2018 wordt de eindejaarsuitkering verhoogd met 0,28% naar 8,33%, dat wil zeggen naar een volledige 13^e maand.
- In oktober 2017 wordt een eenmalige uitkering toegekend van 0,25% van twaalf maal het op 1 oktober 2017 geldende salaris aan de werknemer die op 1 oktober in dienst is van de werkgever. Voor de werknemer die in de periode van 1 januari 2017 tot en met 30 september 2017 in deeltijd heeft gewerkt, of een deel van die periode in dienst is geweest, en/of onbetaald verlof heeft genoten, vindt een berekening naar evenredigheid plaats.

- In oktober 2018 wordt een eenmalige uitkering toegekend van 0,25% van twaalf maal het op 1 oktober 2018 geldende salaris aan de werknemer die op 1 oktober in dienst is van de werkgever. Voor de werknemer die in de periode van 1 januari 2018 tot en met 30 september 2018 in deeltijd heeft gewerkt, of een deel van die periode in dienst is geweest, en/of onbetaald verlof heeft genoten, vindt een berekening naar evenredigheid plaats.

3. Uitkering in verband met onzekerheid ORT over vakantie in het verleden

Naar aanleiding van een Europese uitspraak is er onduidelijkheid en verschil van inzicht over het mogelijke recht op onregelmatigheidstoeslag over vakantie-uren met terugwerkende kracht. Om geschillen en rechtszaken te voorkomen hebben partijen afgesproken om de medewerker die in de periode 1 januari 2013 tot 1 juli 2015 op onregelmatige tijdstippen heeft gewerkt, een eenmalige uitkering te geven. Het betreft geen onregelmatigheidstoeslag of compensatie van mogelijk ten onrechte niet uitgekeerde onregelmatigheidstoeslag (ORT) over vakantie-uren gedurende deze periode, maar een financiële tegemoetkoming in de vorm van driemaal een eenmalige uitkering, teneinde (onnodige) rechtszaken te voorkomen. Bij de vaststelling van de financiële tegemoetkoming wordt zo veel mogelijk aangesloten bij het verdiende ORT-bedrag in een bepaald kalenderjaar.

De tegemoetkoming wordt als volgt toegepast:

- De medewerker ontvangt bij de betaling van het salaris in de maand oktober 2017 een eenmalige uitkering ter hoogte van 8,8% (= 166 / 1878) van het verdiende ORT-bedrag over het kalenderjaar 2013.
- De medewerker ontvangt bij de betaling van het salaris in de maand oktober 2018 een eenmalige uitkering ter hoogte van 8,8% van het verdiende ORT-bedrag over het kalenderjaar 2014.
- De medewerker ontvangt bij de betaling van het salaris in de maand maart 2019 een eenmalige uitkering ter hoogte van 8,8% van het verdiende ORT-bedrag over de eerste 6 maanden van 2015.

Deze eenmalige uitkeringen kwalificeren volgens cao-partijen niet als ORT in de zin van de pensioenregeling van PFZW en zijn dus niet pensioengevend.

De werknemersorganisaties aan de cao-tafel hebben aangegeven deze tegemoetkoming als volledig en reëel te beoordelen. Cao-partijen zijn derhalve van mening dat met deze afspraak de discussie over het recht op ORT met terugwerkende kracht, wordt beslecht en de noodzaak tot het voeren van rechtszaken eindigt en dragen dit in hun uitingen naar hun leden actief en positief uit.

De medewerker die geen gebruik wenst te maken van de tussen cao-partijen overeengekomen schikking en derhalve wenst af te zien van het ontvangen van de eenmalige uitkeringen, dient dit vóór 1 september 2017 bij zijn werkgever schriftelijk kenbaar te maken. Met het aanvaarden van de eerste eenmalige uitkering ziet de medewerker af van een ORT-claim over de periode vóór 1 juli 2015.

Deze afspraak is niet van toepassing op de medewerker die reeds een compensatie met betrekking tot ORT over vakantie-uren over de periode vóór 1 juli 2015 heeft ontvangen.

4. Pensioenaftopping

Met ingang van 1 januari 2017 ontvangt iedere medewerker die ten gevolge van de **Wet verlaging maximumopbouw- en premiepercentages pensioenen en maximering pensioengevend inkomen** (Wet van 2 juni 2014, Stb. 2014, nr 196) niet meer over het volledige inkomen fiscaal gefaciliteerd pensioen opbouwt bij het pensioenfonds PFZW, een structurele maandelijkse bruto toelage. De toelage bestaat uit het werkgeversdeel van de pensioenpremie (thans 11,75%) dat wordt berekend over het inkomensdeel waarover ten gevolge van deze wet geen pensioen meer mag worden opgebouwd.

Partijen spreken daarbij af dat zodra wetgeving in werking treedt die verdere aftopping van het pensioengevend inkomen tot gevolg heeft, partijen opnieuw met elkaar in onderhandeling treden teneinde een passende regeling met elkaar te treffen die hiervoor in de plaats treedt.

De werknemers die tussen 1 januari 2017 en de ingangsdatum van de cao uit dienst zijn getreden, ontvangen deze bruto toelage tot datum uitdiensttreding.

5. Studietoelagen

5.1 Onderzoek naar gezonde roosters en belastende diensten

Het O&O Fonds GGZ doet onderzoek naar gezonde roosters binnen de GGZ en hoe om te gaan met belastende diensten binnen de context van de ontwikkelingen in de GGZ en de samenleving. Daarnaast ontwikkelt het O&O Fonds GGZ een checklist op basis waarvan roosteraars en werknemers hun rooster kunnen toetsen op aspecten van gezondheid en duurzaamheid. De checklist roosterkenmerken MSD vormt hierbij het startpunt.

5.2. Generatiebeleid

Met generatiebeleid wordt beoogd dat jonge medewerkers kunnen instromen of een groter vast contract kunnen krijgen doordat oudere medewerkers minder gaan werken om op gezonde wijze de AOW-gerechtigde leeftijd te kunnen halen. Cao-partijen staan positief tegenover de mogelijkheden die generatiebeleid kan bieden. Daarom geven partijen het O&O Fonds GGZ de opdracht om de mogelijkheden van generatiebeleid in de ggz te onderzoeken.

6. Scholing en duurzame inzetbaarheid

Cao-partijen hebben afgesproken H11D Studiekosten en –verlof te wijzigen naar H11D Scholing en duurzame inzetbaarheid:

H11D Scholing en duurzame inzetbaarheid

Ambitie

De ggz hecht grote waarde aan duurzame arbeidsrelaties met aandacht voor blijvend gezond werken, zowel mentaal (werkbeleving) als fysiek. Het resultaat van een organisatie is immers in grote mate afhankelijk van de werknemers. Dit vraagt om investeringen gericht op duurzame inzetbaarheid van werknemers.

Veranderingen in het sociale domein, verdergaande ambulantisering, samenwerking in (wijk)teams en technologische ontwikkelingen (eHealth) zijn ontwikkelingen die om meer investering in na-, bij- en opscholing van werknemers vragen. Dit leidt tot een scholingsbehoefte die verder gaat dan functiegerichte (bij)scholing. Het gaat om

permanent leren, gericht op duurzame inzetbaarheid van werknemers. Om van blijvende waarde op de arbeidsmarkt te zijn, is het belangrijk dat werknemers zich blijvend ontwikkelen.

Duurzame inzetbaarheid is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. De werkgever faciliteert, de werknemer heeft de verantwoordelijkheid van deze faciliteiten gebruik te maken en zich actief in te spannen voor zijn duurzame inzetbaarheid. Dit leidt tot de volgende uitgangspunten voor scholing en duurzame inzetbaarheid.

Artikel 1

Iedere werknemer heeft het recht op en de plicht tot scholing, zodat zijn deskundigheid en inzetbaarheid in de organisatie bevorderd worden en zijn kansen op de arbeidsmarkt vergroot worden. Aan het verzoek van de werknemer zal worden tegemoetgekomen, voor zover dit past in zijn persoonlijk ontwikkelingsplan als bedoeld in artikel 2 of het organisatie-opleidingsplan als bedoeld in artikel 4.

Artikel 2

De werkgever en de werknemer dragen er samen zorg voor dat de werknemer een meerjarig persoonlijk ontwikkelingsplan opstelt waarin de scholingsbehoefte wordt geconcretiseerd. Het gaat hierbij om functiegerichte scholing én scholing gericht op blijvende inzetbaarheid. In het plan kunnen alle denkbare leervormen opgenomen worden. Daarnaast kan de werknemer een individueel verzoek tot scholing richten aan de werkgever.

1. Dit persoonlijk ontwikkelingsplan kan bevatten:
 - a. de door de werkgever verplicht gestelde scholing gericht op functie, beroep en inzetbaarheid;
 - b. de individuele scholingsbehoefte van de werknemer gericht op functie, beroep en inzetbaarheid.
2. De werkgever stemt in met het uitvoeren van het ontwikkelingsplan of geeft gemotiveerd aan waarom dit (op onderdelen) niet mogelijk is.
3. Indien de individuele werknemer een scholingsverzoek indient, zal de werkgever uiterlijk binnen één maand nadat het scholingsverzoek is ingediend, aan de werknemer schriftelijk en gemotiveerd aangeven of het scholingsverzoek is toegewezen of afgewezen. De werknemer kan een beroep doen op de klachtencommissie indien hij het niet eens is met een afwijzing.
4. Indien de werkgever in het betreffende jaar waarop het scholingsverzoek ziet, géén scholingsplan en/of –budget heeft opgesteld, wordt het individueel verzoek niet afgewezen. Dit verzoek kan worden afgewezen indien het niet gericht is op functiegerichte scholing of scholing die gericht is op blijvende inzetbaarheid, of hieraan wel voldoet maar financieel disproportioneel is.

Artikel 3

1. Met het vaststellen van het persoonlijk ontwikkelingsplan als bedoeld in artikel 2, worden in redelijkheid en billijkheid afspraken vastgelegd over een tegemoetkoming in de studiekosten en studieverlof.
2. Voor studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd, worden de kosten volledig vergoed.

3. Voor studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd, wordt de voor het volgen van de lessen en het afleggen van examens benodigde tijd als werktijd aangemerkt.

Artikel 4

De werkgever stelt met instemming van de ondernemingsraad een strategisch opleidingsplan op. Hierin wordt aandacht geschonken aan de meerjarenvisie van de organisatie, wat dit betekent voor de werkwijze van afdelingen, teams en werknemers, en wat dit betekent voor de ontwikkeling en inzetbaarheid van werknemers. Ook een terugbetalingsregeling komt aan bod evenals hoe cumulatie van aanspraken wordt voorkomen. Op basis hiervan wordt in overleg met de ondernemingsraad een jaarlijks opleidingsplan en –budget vastgesteld. De werkgever draagt er zorg voor dat het strategisch opleidingsplan, het jaarlijkse opleidingsplan en –budget direct na vaststelling aan de werknemers bekend zal worden gemaakt.

Artikel 5

Voor de medisch specialist geldt dat de benodigde tijd voor het volgen van bij- en nascholing in het kader van herregistratie en voor het bezoeken van congressen en symposia in het kader van accreditatie wordt aangemerkt als werktijd.

7. Regel- en werkdruk

Binnen de ggz-sector wordt een grote diversiteit aan dienstverlening en zorg geboden, variërend van begeleid wonen tot topklinische ggz. Elk vanuit verschillende stelsels gefinancierd: Zvw, Wlz, Wmo, Jeugdwet en het ministerie van Veiligheid en Justitie. Naast zorgverzekeraars en het ministerie van VenJ, zijn gemeenten een belangrijke inkopende partij geworden. Alle inkopende partijen stellen hun eigen eisen aan kwaliteit, controle en verantwoording, wat tot een grote administratieve lastendruk (regeldruk) leidt. Voor de werknemers in de ggz-sector is dit een factor die een negatieve invloed heeft op de ervaren werkdruk en het ondermijnt het werkplezier.

Deze externe regeldruk is van directe invloed op de interne regeldruk, wat het gevoel bij werknemers versterkt dat er onevenredig veel tijd aan administratieve taken besteed wordt. Daarnaast worden door werknemers ook aspecten als druk op de personele bezetting en automatiseringssystemen als belemmerende factoren genoemd om het werk naar behoren uit te kunnen voeren. Cao-partijen onderschrijven de noodzaak voor aanpak en vermindering van regel- en werkdruk. Hiervoor maken cao-partijen concreet de volgende afspraken:

- Terugdringen van de externe regeldruk vraagt een sterke lobby richting de politiek en overleg met VWS, zorgverzekeraars en gemeenten (zie het project Het Roer Moet Om). Waar mogelijk trekken sociale partners hierin gezamenlijk op;
- Instellingen worden gestimuleerd om hun eigen verantwoordelijkheid te nemen in het terugdringen van de regel en/of werkdruk. Het O&O-fonds GGZ krijgt hierbij een faciliterende en aanjagende rol in het ontwikkelen en aanbieden van beschikbaar materiaal en methoden;
- Voor het realiseren van effectieve maatregelen voor het terugdringen van regel- en/of werkdruk is het belangrijk dat de betrokkenheid uit alle lagen in de organisatie gewaarborgd is. Cao-partijen stimuleren daarom dat gedurende de looptijd van deze cao werkgever én ondernemingsraad zich actief inspanssen voor een eigen aanpak om de regel- en/of werkdruk te verlagen. De invulling zal per instelling verschillen; de oorzaken

van en ervaringen met regel- en/of werkdruk lopen sterk uiteen en vragen om maatwerk. Daartoe zal de instelling uiterlijk 1 juli 2018 met de ondernemingsraad een plan hebben opgesteld om deze regel- en/of werkdruk te verminderen;

- Bij het terugdringen van de werk- en regeldruk is actieve betrokkenheid van de werkvloer en het management essentieel. Ondernemingsraden krijgen daarom een actieve rol in het stimuleren van werknemers hoe zij zelf een bijdrage kunnen leveren.

8. Salarisgaranties als gevolg van FWG 3.0

Cao-partijen hebben afgesproken aan H7B, artikel 4 een lid 4 toe te voegen. De tekst van dit lid luidt:

Voor werknemers die na 1 januari 2015 een salarisgarantie krijgen ten gevolge van de herindeling FWG 3.0, geldt dat de werkgever zich inspant om gedurende maximaal 5 jaar een functie aan te bieden op het oude salarisniveau. De betreffende medewerker heeft het recht dit aanbod een keer af te wijzen met behoud van garantie. Na een tweede afwijzing van een dergelijk aanbod vervalt de salarisgarantie en vindt inpassing plaats in een functiegroep behorende bij de actuele functie. Deze inpassing zal horizontaal plaatsvinden met als maximum het voor die schaal maximale salarisniveau.

Van een gelijkwaardige functie is sprake indien de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de structurele aard van de functie en het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn. De werkgever faciliteert dat de werknemer kan voldoen aan het bijbehorende en benodigde kennisniveau van de aangeboden functie.

9. Afbouwregeling ORT

Cao-partijen hebben besloten lid 2 van de afbouwregeling ORT (H10B, artikel 5) aan te passen. De nieuwe tekst luidt:

2. Voorwaarden voor de in het eerste lid genoemde tegemoetkoming zijn dat:

- a. de werknemer in dezelfde instelling op het moment van de beëindiging of vermindering ten minste 3 jaren onafgebroken onregelmatige dienst heeft verricht. Onderbrekingen buiten eigen schuld of toedoen van de werknemer worden niet in aanmerking genomen.
- b. het verschil tussen:
 - I. enerzijds het salaris verhoogd met de gemiddeld per maand in de voorgaande 12 maanden genoten vergoeding voor onregelmatige dienst en
 - II. anderzijds het – al dan niet nieuwe – salaris verhoogd met de eventueel nog te genieten gemiddelde vergoeding voor onregelmatige dienst (over een periode van 3 maanden na de in het eerste lid bedoelde beëindiging of vermindering te meten) meer bedraagt dan 2% van het sub b.I genoemde bedrag én het onder sub b.II berekende bedrag lager is dan het onder sub b.I berekende bedrag. Het in dit lid genoemde salaris is het bedrag dat geldt bij een gelijkblijvende arbeidsduur.

De tegemoetkoming bedraagt met ingang van 1 juli 2017:

- Bij 3 tot 6 jaar ontvangen ORT: gedurende 6 maanden 80%, daarna 6 maanden 40% van het in het 2de lid genoemde verschil;

- Bij 6 tot 10 jaar ontvangen ORT: gedurende 8 maanden 75%, 8 maanden 50% en 8 maanden 25% van het in het 2de lid genoemde verschil;
- Bij 10 jaar en meer ontvangen ORT: 12 maanden 75%, 12 maanden 50% en 12 maanden 25% van het in het 2de lid genoemde verschil.

De berekeningsgrondslag voor de tegemoetkoming blijft gedurende de hiervoor genoemde periode ongewijzigd. Verricht de werknemer gedurende de afbouwperiode weer of meer onregelmatige dienst, dan wordt de tegemoetkoming slechts uitbetaald voor zover deze de toeslag voor onregelmatige dienst overschrijdt.

10. Vereenvoudiging van de Cao GGZ

In een gezamenlijk streven om te komen tot vereenvoudiging van de Cao GGZ, hebben cao-partijen afgesproken de volgende artikelen te schrappen:

- H6, artikel 6 Verschoven diensten, lid 2
- H7B, artikel 13 Bijdragen kost en inwoning, lid 1
- H11B Verhuiskosten
- H11C Voorgeschreven kleding

Hiernaast hebben cao-partijen afgesproken om onder begeleiding van AWWN een project te starten met als doel de toegankelijkheid en de leesbaarheid van de cao te vergroten. Hiervoor wordt de Cao GGZ in zijn geheel gescreend op leesbaarheid en eenduidige interpretatie.

11. Overige punten

Cao-partijen hebben daarnaast afspraken gemaakt over de volgende punten:

- Activeringsregeling: aan H13A, artikel 7 – lid 1 worden aan het einde van dit eerste lid de volgende zinnen toegevoegd: De vermindering van deze inkomsten op de WW-aanvulling kan slechts plaatsvinden indien deze inkomsten hoger zijn dan de hoogte van de te ontvangen WW-uitkering. De inkomsten worden eerst gekort op de WW-uitkering. De resterende inkomsten worden gekort op de aanvulling op de WW-uitkering.
- Opzegtermijn (H2, artikel 5): aan H2, artikel 5 – lid 2 wordt aan de laatste zin toegevoegd: tenzij de wettelijke opzegtermijn voor de werkgever langer is dan de afgesproken opzegtermijn. In dit geval geldt de wettelijke opzegtermijn.
- Doorbetaling 100% salaris bij therapeutisch werk (H9D, artikel 2 – lid 2): nieuw lid 3 in H9D, artikel 2 invoegen en hernummering huidige leden 3 t/m 9 (huidige lid 3 wordt lid 4 enzovoort).
Nieuw lid 3 --> Over de uren waarin de werknemer volgens zijn re-integratieplan werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis verricht, ontvangt hij 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.
- 3e WW-jaar: cao-partijen spreken af dat dit onderwerp terugkomt in het SOGGZ.
- De volgende beroepsverenigingen worden in federatieverband van FBZ aangemeld bij de Cao GGZ:
 - NVPMT (Nederlandse Vereniging voor Psychomotorische Kindertherapie)
 - NVZA (Nederlandse Vereniging van Ziekenhuisapothekers)

- KNMT (Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Tandheelkunde)
- De volgende beroepsverenigingen worden op verzoek van NU'91 aangemeld bij de cao ggz:
 - EADV (Beroepsvereniging voor Diabetesverpleegkundigen)
 - NHV (Nederlandse Hartfunctie Vereniging)
 - NVHVV (Nederlandse Vereniging voor Hart en Vaat Verpleegkundigen)

12. Tekstuele/technische wijzigingen

Partijen hebben verschillende tekstuele/technische wijzigingen gedaan. Deze worden in de nieuwe Cao GGZ verwerkt. Voor een overzicht zie bijlage 1.

Aldus overeengekomen,

Amersfoort, 24 mei 2017

Namens GGZ Nederland,

Namens werknemersorganisaties,

R. Jaspers

A. Dijkman
FNV

J. Klerks
FBZ

J. den Engelsman
NU'91

A.Mellema
CNV Zorg & Welzijn,
onderdeel van CNV Connectief

Bijlage 1: Technische/tekstuele wijzigingen

In de nieuwe cao ggz worden de volgende wijzigingen verwerkt:

Waar in de Cao GGZ 2015-2017:	Welke wijziging:
Cao preambule, partijen	Bij FBZ de Nederlandse Vereniging voor Psychomotorische Kindertherapie toevoegen. Adres: Fivelingo 253,3524 BN Utrecht, tel. 030-2800432.
H1A onder 2.2.	Na "Wet Privatisering ABP" ingevoegd "(Stb. 1995, 639, laatstelijk gewijzigd per 1-7-2014 Stb. 2014, 143)
H1A onder 18.	De zinsnede ' , de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen' verwijderen
H1B, artikel 1 – lid 2	<p>Toevoegen aan H1B, artikel 1 – lid 2:</p> <p>De procedure voor ontheffing is opgenomen in bijlage van deze CAO.</p> <p>Bijlage opnemen als volgt:</p> <p>Bijlage: Reglement ontheffingsverzoek</p> <ol style="list-style-type: none">1. Een werkgever kan op grond van H1B, artikel 1 – lid 2 om ontheffing verzoeken van de toepassing van de CAO GGZ voor alle of een gedeelte van de werknemers.2. Een verzoek tot ontheffing dient te worden ingediend bij het Sociaal Overleg GGZ, p/a GGZ Nederland, Postbus 830, 3800 AV Amersfoort.3. Een verzoek dient schriftelijk te worden ingediend en dient tenminste te bevatten:<ul style="list-style-type: none">•naam en adres van de verzoeker;•de dagtekening en de ondertekening door de verzoeker;•een nauwkeurige omschrijving van de aard en het bereik van het verzoek;•de argumenten van verzoeker om voor ontheffing in aanmerking te komen;•de instemming van de OR/ PVT met het onderhavige verzoek;

Waar in de Cao GGZ 2015-2017:	Welke wijziging:
	<ul style="list-style-type: none"> •een concreet en gemotiveerd voorstel inzake de na de ontheffing van toepassing zijnde (collectieve) arbeidsvoorwaarden. <ol style="list-style-type: none"> 4. Indien het SOGGZ van mening is dat het verzoek onvoldoende omschreven, gemotiveerd of gedocumenteerd is, dan wordt binnen twee weken aan de werkgever medegedeeld op welke punten en met welke documenten het verzoek dient te worden aangevuld. De werkgever heeft vervolgens twee weken de tijd om de aanvullende gegevens bij het SOGGZ in te dienen. 5. Een verzoek wordt niet in behandeling genomen als de aanvullende gegevens niet of onvoldoende worden verstrekt. De werkgever wordt in dat geval hierover door het secretariaat geïnformeerd. 6. Het SOGGZ bericht de werkgever schriftelijk binnen twee weken na ontvangst van een voldoende omschreven, gemotiveerd en gedocumenteerd verzoek dan wel binnen een zelfde termijn na ontvangst van de gevraagde aanvullende gegevens, dat het verzoek in behandeling wordt genomen. 7. Op een verzoek tot ontheffing wordt door het SOGGZ beslist binnen 16 weken na ontvangst van het voldoende omschreven, gemotiveerd en gedocumenteerd verzoek dat aan de hierboven gestelde eisen voldoet. De beslissing van het SOGGZ wordt schriftelijk en gemotiveerd aan de werkgever medegedeeld. Indien sprake is van een positief besluit op het ontheffingsverzoek kan het SOGGZ nadere voorwaarden stellen aan de verleende ontheffing. 8. Bij de beoordeling of tot een ontheffing kan worden overgegaan, hanteert het SOGGZ de volgende criteria: de werkgever toont aan: <ol style="list-style-type: none"> a. dat sprake is van dusdanige zwaarwegende omstandigheden dat in redelijkheid niet van hem kan worden gevergd dat de CAO of onderdelen van de CAO van toepassing zijn dan wel; b. dat hij gebruik wil maken van een door het SOGGZ aangewezen experiment; c. te allen tijde geldt dat de (collectieve) arbeidsvoorwaarden van de werknemers voldoende geborgd zijn. 9. Tegen een besluit van het SOGGZ op het ontheffingsverzoek van de werkgever staat de weg naar de civiele rechter open.

Waar in de Cao GGZ 2015-2017:	Welke wijziging:
H2, artikel 2, lid 4 onder d	Overgangsregeling: is niet meer van toepassing
H3A, artikel 1	<p>wijzigen in --></p> <p>De werkgever is verplicht een verzekeringsovereenkomst voor schade te sluiten, die de civiele aansprakelijkheid van de werknemer dekt wegens dood, lichamelijk letsel en/of zaakschade, aan derden toegebracht in de uitoefening van zijn functie, met inbegrip van schade toegebracht aan derden door degene die door de werknemer in opdracht van de werkgever in de werksituatie wordt begeleid. De werkgever vrijwaart de werknemer voor aansprakelijkheid ter zake en ziet af van de eventuele mogelijkheid van regres op de werknemer. Eén en ander behoudens voor de gevallen dat de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.</p>
H5, artikel 2, lid 4	<p>UWV WERKbedrijf: tegenwoordig houdt UWV alleen UWV aan. Term WERKbedrijf komt elders in cao niet voor.</p> <p><u>Nieuwe tekst:</u></p> <p>Als de werkgever inmiddels een ontslagprocedure in gang heeft gezet, kan de schorsing worden verlengd tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.</p>
H6, artikel 8, lid 3	Een deeltijdarbeidsduur vervangen door een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur
H7A, artikel 1, lid 4	"om niet" ingevoegd voor "recht op inzage in het FWG-systeem"
H7B, artikel 16 Levensloopbijdrage	De bijdrage is stop gezet. De bepaling kan vervallen.
H12B, artikel 3 – lid 1	<p>wijzigen in --></p> <p>De vakantie-uren worden zoveel mogelijk opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Als de vakantie in het belang van de instelling niet volgens die regel wordt opgenomen, gaan de vakantie-uren over naar het volgende kalenderjaar.</p>
H12D, artikel 7, lid c. en d.	In lid c en d het woord 'inwonende' in de zin 'een inwonende ouder van de werknemer' verwijderen.

Waar in de Cao GGZ 2015-2017:	Welke wijziging:
H13	Hoofdstukbenaming: (per 1 juli 2015) verwijderen
H13A, artikel 12	Overgangsbepaling kan vervallen
H14D, artikel 1, punt d.	NVCT kan worden verwijderd
Bijlage II	Bij zondagsbepaling ontbreekt na tenminste: "13 vrije zondagen per 52 weken" --> zinsnede toevoegen
Bijlage V	<p>In de laagste aanloopschalen staat bij ip nr 2 een * er staat dan de opmerking bij zo nodig het wettelijk (jeugd)minimumloon toekennen.</p> <p>Ipnr-s 3 en 4 liggen onder het minimumloon, bij deze ip nr-s ook een asterix vermelden.</p> <p>Asterix weglaten en algemene opmerking plaatsen dat minimumloon moet worden toegepast.</p>
Adressen	het telefoonnummer van CNV moet worden 030-7511001
Adressen	het telefoonnummer van FBZ moet worden 030-6702727
Achterflap	Bezoekadres Piet Mondriaanplein 25