

## Onderhandelingsresultaat cao ggz 22 mei 2015

### Inleiding

De ggz-sector is volop in beweging. Er verandert veel in de sector door transities in de zorg. Hierbij is de arbeidsmarkt in de ggz onder druk komen te staan. In recente regeerakkoorden is afgesproken dat op zorg en sociale zekerheid wordt bezuinigd en dat gemeenten een belangrijk deel van de zorg gaan inkopen. Ook de ggz-sector ondervindt hiervan de gevolgen. Daarnaast zijn in bestuurlijke akkoorden ambities opgenomen om herstel van cliënten te bevorderen door meer ambulant te behandelen. Dit leidt tot krimp. Deze ontwikkelingen hebben twee belangrijke consequenties voor de arbeidsmarkt in de sector: de komende jaren zal de werkgelegenheid in de sector veranderen en er zullen belangrijke wijzigingen ontstaan in de omvang van de diverse benodigde functiegroepen.

Een belangrijk doel van sociale partners is het realiseren van een goed functionerende arbeidsmarkt die adequaat aansluit bij de veranderingen in de zorg. Dat is nodig om de continuïteit en kwaliteit van zorg in de GGZ te waarborgen.

Behoud van (relatief) schaars, specifiek en goed opgeleid personeel staat hierbij centraal. Met als uitgangspunt dat deze zorgwerknemers bij vrijwillige of onvrijwillige mobiliteit, zo mogelijk binnen de branche actief blijven. Sociale partners willen dat bereiken door te investeren in opleiding en ontwikkeling en in een mobiliteitsaanpak waarbij het principe van werk-naar-werk leidend is.

Naast een actief arbeidsmarktbeleid is het van belang te blijven investeren in de kwaliteit en professionaliteit van werknemers. Scholing en ontwikkeling is voor werknemers belangrijk om wend- en weerbaar te zijn op de arbeidsmarkt. Investeren in employability vergroot het perspectief op werkzekerheid, nu en in de toekomst. Zekerheid over werk en inkomen wordt ook verkregen door het gebruik van flexibele tijdelijke contracten en nulurencontracten in de GGZ met behulp van de concrete afspraken in dit akkoord, te verminderen. Met het uitgangspunt '*vast werk leidt tot vaste banen*' hebben cao-partijen hierover afspraken gemaakt.

Deze cao ggz is gestoeld op bovenstaande uitgangspunten. Partijen willen de rol van het O&O fonds GGZ hierbij maximaal benutten.

### 1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 20 maanden; van 1 juli 2015 tot 1 maart 2017.

Partijen spreken af deze cao voor AVV voor te leggen.

### 2. Loonsverhoging

Per 01-07-2015 worden de schaalbedragen verhoogd met 1,75%. Per 01-07-2016 worden de schaalbedragen nogmaals verhoogd met 1,25%.

Per 01-01-2016 wordt de levensloopbijdrage van 0,50% stopgezet en de vrijvallende ruimte omgezet in een verhoging van de eindejaarsuitkering per 01-12-2016 met 0,50% naar 7,25%.

Per 01-12-2016 wordt de eindejaarsuitkering nogmaals met 0,50% verhoogd naar 7,75%

In december 2015 wordt een eenmalige uitkering toegekend van 0,50% van twaalf maal het op 1 december geldende salaris aan de werknemer die op 1 december in dienst is van de werkgever. Voor de werknemer die in de periode van 1 januari tot en met 30 november 2015 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 december 2016 wordt een eenmalige uitkering toegekend van 0,30% van twaalf maal het op 1 december geldende salaris aan de werknemer die op 1 december in dienst is van de werkgever. Voor de werknemer die in de periode van 1 januari tot en met 30 november 2016 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.

Partijen spreken af om het recht op financiële compensatie van de werknemer die werkt op inconveniënte uren te verbreden. De werknemer krijgt hiermee vanaf 1 juli 2015 recht op betaling van een onregelmatigheidstoeslag (ort) gedurende de periode van vakantie. Met ingang van 1 juli 2015 wordt over opgenomen vakantie-uren het uurloon verhoogd met het gemiddelde ort-percentages over de afgelopen zes maanden. De verhoging geldt over maximaal 166 uur per jaar op basis van een voltijd dienstverband. Voor de werknemer met een van de voltijd afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato beginsel toegepast.

### **3. Flexibiliteit en werkzekerheid**

Partijen bevorderen dat in de organisatie flexibiliteit en werkzekerheid zorgvuldig in balans zijn. Tevens vinden partijen het van belang dat werknemers en werkgevers de motivatie en het vermogen hebben zich aan te passen aan veranderende omstandigheden. Ten behoeve van kwalitatief goede en doelmatige zorg hebben partijen afgesproken dat investeren in werknemers door middel van scholing een belangrijke randvoorwaarde is voor brede- en goede inzetbaarheid van werknemers en daarmee de beste garantie biedt voor een bestendige arbeidsrelatie en het vergroten van de kans op continuïteit van werk en inkomen. Werkgever en werknemer dragen hiervoor beide verantwoordelijkheid. Partijen hebben afspraken gemaakt over de wijze waarop flexibel werken beter mogelijk kan worden gemaakt. Daarnaast zijn er scholingsafspraken gemaakt.

Partijen spreken af dat externe flexibiliteit zoveel mogelijk wordt omgezet in interne flexibiliteit. Hiervoor is het nodig dat de inzetbaarheid en flexibiliteit van werknemers wordt vergroot en daarmee ook de wendbaarheid van de organisatie behouden blijft, dan wel kan worden vergroot. De behoefte aan flexibele inzet wordt in principe ingevuld met medewerkers binnen de organisatie. Effectief gebruik van de jaarurensystematiek wordt maximaal gestimuleerd. Flexibele inzet is te organiseren via bijvoorbeeld een interne flexpool.

#### **3.1 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

Partijen komen, in de geest van de Wet Werk en Zekerheid, overeen om doorstroming te realiseren van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar een vaste volwaardige baan. Onder een vaste baan wordt verstaan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor een gemiddeld aantal overeengekomen uren per week. Streven daarbij is een minimum van 8 uur per week. Hiertoe is afgesproken dat een contract voor bepaalde

tijd in principe wordt opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voorwaarde daarbij is dat de betreffende functie onderdeel uitmaakt van de vaste formatie en gerekend wordt tot vast werk op basis van de Strategische Personeelsplanning.

Met deze afspraken willen partijen gedurende deze cao-periode bewerkstelligen dat de verhouding tussen flexibiliteit en werkzekerheid zorgvuldig in balans wordt gebracht. Dit is gericht op een afname van het aantal 'onzekere contracten' (waaronder arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en nulurencontracten) zonder toename van inhuur of andere vormen van externe flexibiliteit.

### **3.2 Nulurencontracten**

De werkgever zal geen nulurencontracten gebruiken tenzij in uitzonderlijke situaties.

Werknemers met een nulurencontract die structureel werkzaam zijn, krijgen het recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

## **4. Duurzame werkgelegenheid**

Partijen zetten zich in om de (directe) brede inzetbaarheid van werknemers, de mobiliteit en arbeidsmarktfitheid te versterken. Door een goed up-to-date opleidingsniveau wordt de interne flexibiliteit bevorderd en worden voor werknemers de kansen op de (externe) arbeidsmarkt vergroot.

Bij duurzame werkgelegenheid gaat het om:

- \* Het bevorderen dat zoveel mogelijk wordt ingezet op het versterken van de interne mobiliteit (doorstroom en flexibele inzetbaarheid binnen de instelling), en waar nodig, op de externe mobiliteit via werk-naar-werktrajecten. Inzet op in- en externe mobiliteit is noodzakelijk om op instellingsniveau te anticiperen op mogelijk baanverlies om werk en inkomen zoveel als mogelijk veilig te stellen. Door in een vroeg stadium aandacht te besteden en ondersteuning te bieden aan mogelijke her- of bijscholingsbehoeften en zo nodig aan werk-naar-werktrajecten kan gedwongen ontslag vaak voorkomen worden.
- \* Het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan. In het jaargesprek wordt expliciet aandacht besteed aan de scholings- en ontwikkelingsbehoefte van de werknemer. Werkgever en werknemer zorgen er samen voor dat elke werknemer een persoonlijk ontwikkelingsplan opstelt. Door het opstellen van het plan wordt iedere medewerker medeverantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling. Dit geldt voor zowel vaste als tijdelijke medewerkers, als voor medewerkers met een voltijd en deeltijddienstverband, voor jong en oud en voor alle functies binnen de organisaties.

## **5. Jong voor oud**

Partijen willen ruimte creëren voor het aantrekken van jongeren.

Partijen spreken af om gedurende de looptijd van de cao te verkennen hoe het principe 'jong voor oud' invulling gegeven kan worden binnen redelijke grenzen rondom fiscaliteit. Het O&O fonds GGZ krijgt een rol in deze verkenning.

## **6. Vervanging wachtgeldregeling door activeringsregeling**

Partijen hebben afgesproken de huidige wachtgeldregeling met ingang van 1 juli 2015 te laten vervallen. Vanaf 1 juli 2015 is de nieuwe activeringsregeling van kracht. De nieuwe regeling voorziet in een overgangsbepaling voor werknemers die vóór 1 juli 2015 boventallig zijn verklaard. Bestaande afspraken van vóór 1 juli 2015 worden gerespecteerd.

## **7. Sociaal beleid**

De werkgever is verplicht een sociaal plan organisatieontwikkelingen overeen te komen met de werknemersorganisaties partij bij deze cao. Dit sociaal plan dient maatregelen en voorzieningen te bevatten waarbij de nadelige gevolgen van organisatiewijzigingen voor werknemers zoveel mogelijk worden beperkt.

## **8. Technische punten voortkomend uit wet- en regelgeving**

Voortkomend uit wet- en regelgeving zijn de volgende technische punten besproken. De gemaakte afspraken worden in de nieuwe cao ggz verder uitgewerkt.

\* MKSA versus werkkostenregeling

Door de komst van de werkkostenregeling, vervalt H13 van de cao (MKSA) (m.u.v. het onderdeel kopen en verkopen van vakantie-uren). De vakbondscontributie en de contributie beroepsorganisaties maakt onderdeel uit van de vrije ruimte binnen de werkkostenregeling.

\* Uitsluiten opleidingsovereenkomsten van de ketenbepaling conform Wet Werk en Zekerheid (WWZ)

Er wordt gebruik gemaakt van de wettelijke mogelijkheid conform WWZ om arbeidsovereenkomsten die overwegend zijn aangegaan in het kader van educatie uit te zonderen van de ketenbepaling.

\* Participatiewet

In de cao GGZ wordt uitvoering gegeven aan de afspraak uit het Sociaal Akkoord om een bijdrage te leveren aan de komst van 100.000 garantiebanen voor arbeidsgehandicapten in 2025. Gedurende de looptijd van deze cao worden binnen de ggz minimaal 250 garantiebanen gerealiseerd.

Invoeren nieuwe lage loonschalen:

Voor werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen, maar wel mogelijkheden hebben tot arbeidsparticipatie en behoren tot de doelgroep van de Participatiewet en Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten, wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen in de cao.

\* Wet Arbeid en Zorg (WAZO)

Voor de wettelijke verlofvormen kortdurend en langdurend zorgverlof in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) zijn er in de cao ggz 2011-2013 aanvullende afspraken gemaakt. De WAZO is

van toepassing voor de gehele kring zoals in de wet beschreven, deze kring wordt per 1 juli 2015 uitgebreid. De aanvullende afspraken in de cao ggz blijven voor de kleinere kring behouden.

\* Urennorm MBO

Per praktijkleerjaar heeft een leerling recht op maximaal 288 uren lestijd met behoud van salaris.

\* Stagevergoeding: werkingssfeer en indexatie

Partijen herbevestigen de afspraak (uit het cao-akkoord 2001-2002) dat de stagevergoeding geldt voor iedere stagiair die voldoet aan het gestelde in H8A, artikel 5a. Daarnaast wordt de hoogte van de stagevergoeding aangepast conform algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor de cao ggz.

## **9. Studie- en procesafspraken**

Partijen spreken af gedurende de looptijd van deze cao een studie te doen naar de vereenvoudiging van administratieve lasten m.b.t. het begrip netto inkomen in de nieuwe activeringsregeling.

Indien landelijk een herverzekeringsmogelijkheid (Nationale Private Aanvullende WW-fonds) zich voordoet, zullen partijen in overleg besluiten of hierbij aangesloten wordt. Partijen spreken af een business case hiervoor te maken.

Partijen spreken af dat het O&O fonds GGZ wordt ingezet om gedurende de looptijd van deze cao te volgen hoe de balans tussen vast en flex zich ontwikkelt.

Partijen spreken af om gedurende de looptijd van de cao te verkennen hoe het principe 'jong voor oud' invulling gegeven kan worden binnen redelijke grenzen rondom fiscaliteit.

Partijen spreken af om gedurende de looptijd van deze cao te onderzoeken op welke wijze medewerkers gedurende de loopbaan blijvend gezond kunnen werken. Hierbij wordt eveneens het perspectief van flexibiliteit beperkende factoren meegenomen.

Indien zich relevante wijzigingen voordoen in wet- en regelgeving, treden partijen betrokken bij deze cao met elkaar in overleg over de consequenties voor de gemaakte afspraken en de daaruit voortvloeiende aanpassingen in de cao.

## **10. Pensioenaftopping**

Partijen constateren dat de vrijval van het werknemersdeel van de pensioenpremie boven 100.000 euro tot uitdrukking komt in een hoger nettoloon. Er is behoefte aan meer duidelijkheid voor alle partijen of de vrijgevallen werkgeverspremie gecompenseerd moet worden in het loon van de betreffende werknemer, alvorens daarover nadere afspraken worden gemaakt. Bovendien is de mate van financiële vrijval aan werkgeverszijde niet duidelijk. Als er op beide aspecten duidelijkheid is, zullen partijen in de SOGGZ in overleg treden hoe vervolgens te handelen.

## 11. Tekstuele/technische wijzigingen

Partijen hebben verschillende tekstuele/technische wijzigingen gedaan. Deze worden in de nieuwe Cao GGZ verwerkt.

Aldus overeengekomen,

Zeist, 22 mei 2015

Namens GGZ Nederland

Namens werknemersorganisaties

G. Heyne

A. Dijkman  
FNV

B. Steehouder  
FBZ

J. den Engelsman  
NU'91

A. Mellema  
CNV