



# VOORSTELLENBRIEF FNV VOOR DE CAO GGZ

De huidige cao Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ) loopt op 31 december 2024 af. Derhalve hebben wij met leden (en niet-leden) gesproken en opgehaald wat zij belangrijk vinden. Deze raadpleging is de basis voor onze voorstellen voor een nieuwe cao GGZ.

Op dit moment is er een groot tekort aan de juiste zorgprofessionals. Terwijl het aantal patiënten toeneemt, stijgt ook het personeelstekort in de GGZ. Er wordt te weinig goed gekwalificeerd personeel opgeleid. Ook is de werkdruk binnen de GGZ zo hoog dat veel zorgprofessionals besluiten minder te gaan werken. Met als gevolg dat de wachttijden lang zijn en alleen maar langer worden. Gelukkig zien wij dat verschillende GGZ-instellingen initiatieven starten om aan goed gekwalificeerde zorgprofessionals te komen. Alleen wordt op dit punt nog steeds niet voldoende resultaat bereikt. Meer zorgprofessionals moeten de kans krijgen in de vorm van opleidingen. Efficiënter werken is nodig om de stijging van patiënten aan te kunnen. Om de stijgende vraag van patiënten te voorzien dient de GGZ om te schakelen naar een efficiëntere manier van werken. Alleen waar houdt het op? Veel GGZ-medewerkers merken dat door de vraag aan professionele patiëntenzorg de werkdruk toeneemt. Dat vraagt om goede arbeidsvoorwaarden. Hieronder treft u de voorstellen namens onze leden.

## 1. BELONINGSBELEID

- Wij stellen voor een verhoging van de lonen, met 7 % per 1 januari 2025 conform arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV. Tevens stellen wij voor afspraken te maken voor de verhoging van de lonen met tenminste de verhoging van de prijzen door de automatische prijscompensatie op te nemen in de cao. Wij stellen voor een bodem van 150 euro per maand als minimale verhoging toe te passen
- Wij stellen voor het uurloon vast te stellen op tenminste 16 euro.
- Wij stellen voor de aanloopschalen in de cao te schrappen.
- Wij stellen voor de ORT toe te kennen op het daadwerkelijke uurloon van de medewerker.
- Wij stellen voor te komen tot afschaffen van de eigen bijdrage van de reiskosten woon-werk verkeer. En de maximale vergoeding te verhogen naar 260 euro. Waarbij wij een vergoeding van 23 cent per km voorstellen. Indien ten gevolge van de werkzaamheden parkeerkosten worden gemaakt, dienen deze te worden vergoed.
- Wij stellen voor de thuiswerkvergoeding vaststellen op maximaal te vergoeden fiscale bedrag en dit te indexeren.
- Wij stellen een aanvulling voor op Hoofdstuk 3, artikel 19 lid 1: Dienstjaren gratificatie. Wij stellen voor om een kwart salaris bij een dienstverband van vijf jaar toe te voegen aan dit artikel.
- Wij stellen voor om de huidige (te indexeren) stagevergoeding van € 405,00 per maand per 1 januari 2025 te verhogen naar € 700,00.
- In vorige cao's werd overwerk tot en met inpassingstabelnummer 48 in FWG-schaal 60 vergoed. Met het instellen van salarisschaal 13 verdwijnt deze. Wij stellen voor om voor FWG-schaal 60 de volledige schaal in aanmerking te laten komen voor overwerk en deze te verhogen naar inpassingstabelnummer 49 FWG-schaal 60.

## 2. ZEKER EN GEZOND AAN HET WERK BLIJVEN

- Wij stellen voor het balansbudget te verbeteren. Wij stellen concreet voor:
  - ◊ De bijdrage van het balansbudget verhogen naar 1000 euro. Indien het balansbudget wordt gebruikt voor scholing zoals bedoeld bij dit artikel te verdubbelen naar 2000 euro.
  - ◊ De tijdelijke Generatierегeling als onderdeel van het balansbudget als vaste afspraak in de cao op te nemen. Daarbij stellen wij voor om het Generatiepact te verruimen van 4 jaar naar 5 jaar voor de AOW-leef tijd. Daarnaast willen we de minimale resterende arbeidsduur per week verlagen van 24 naar 18 uur per week.
- Naast de keuze vrije tijd in het balansbudget stellen wij voor om te komen tot een regeling verlofsparen. Iedere werknemer kan sparen in de overeen te komen verlofspaarregeling tot het fiscaal toegestane maximum van 100x de arbeidsduur per week.
- Wij stellen voor om alle werknemers 8 uur extra verlof toe te kennen.
- Wij stellen voor dat werkgevers werknemers een collectieve aanvullende
- arbeidsongeschiktheidsverzekering aanbieden. Deelname is op vrijwillige basis. Via het systeem van opt-out. De aanvulling is zoveel mogelijk conform de regeling zoals afgesproken in de cao ziekenhuizen (exclusief inloopregeling).
- Hierover zullen door cao-partijen gezamenlijk afspraken worden gemaakt. De verwachting is dat de invoering van deze afspraken binnen de looptijd van deze cao kan worden gerealiseerd.

### 3. BALANS TUSSEN WERK EN PRIVÉ

- Wij stellen voor afspraken te maken over Aanvullend geboorteverlof (wet WIEG)
  - ◊ Vanaf 1 juli 2020 is de wet WIEG in werking gesteld. Partners kunnen vijf weken aanvullend geboorteverlof nemen. Wij willen dat werkgever de UWV-uitkering (70% van het maximaal dagloon) aanvullen tot 100% van het individueel jaarinkomen. De pensioenopbouw over aanvullend geboorteverlof wordt voortgezet volgens de gebruikelijke premieverdeling van 50% werkgever en 50% werknemer.
  - ◊ Vanaf 2 augustus 2022 hebben werknemers recht op 9 weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof. Wij stellen voor dat werkgevers de UWV-uitkering (70% van het maximaal dagloon) aanvullen tot 100% van het individueel jaarinkomen. De pensioenopbouw over aanvullend geboorteverlof wordt voortgezet volgens de gebruikelijke premieverdeling van 50% werkgever en 50% werknemer.
- Wij stellen voor om de periode wanneer er recht bestaat voor de toeslag voor verschoven diensten te verruimen naar 72 uur.

### 4. OVERIGE VOORSTELLEN

- Omdat er meer te bespreken is op instellingsniveau, is een verhoging van de werkgeversbijdrage verdedigbaar. Wij stellen voor deze te verhogen conform richtlijnen van AWWN op dit gebied (€ 23,39 per werknemer (prijspeil 2024)).
- Alle aan het beroep verplichte opleidingen dan wel voor herregistratie noodzakelijk worden door de werkgever vergoed.
- Wij stellen voor de afspraken die leiden tot het terugbetalen van genoten opleidingen gedurende het dienstverband te schrappen.
- Wij stellen een looptijd voor van 31 december 2024 tot 31 december 2025.
- Wij willen de cao ter algemeen verbindendverklaring aanbieden aan het Ministerie van SZW.
- Wij stellen voor aanvullende afspraken te maken ter voorkomen van zowel in- als extern grensoverschrijdend gedrag. Als aanvullingen op het beleid dat binnen GGZ-instellingen geldt en de bestaande klachtenregeling. En deze op te nemen in de cao. Voor nieuwe medewerkers wordt deze informatie onderdeel van de informatie bij indiensttreding
- Op het moment van schrijven wordt door de vakbonden ingezet op het continueren van de regeling zwaar werk. (RVU). Hiertoe vindt overleg plaats met het ministerie van Sociale Zaken. In de huidige cao hebben wij een regeling voor vervroegd uittreden (RVU) opgenomen. Deze regeling willen wij met inachtneming van het recht om gebruik te kunnen maken van de regeling continueren

### 5. TECHNISCHE VOORSTELLEN

Naast de inhoudelijke voorstellen, stellen wij ook de volgende technische punten voor.

- H2, art 9: Hier wordt alleen gesproken over de koffie- en theepauzes. Wij willen graag de onderstaande tekst voorstellen:
  - ◊ Naast de wettelijke pauze volgens de Arbeidstijdenwet geeft de werkgever de werknemer gelegenheid voor koffie- en theepauzes;
  - ◊ Pauzes, die minder dan een kwartier duren, worden als arbeidstijd aangemerkt;
  - ◊ Als pauzes minimaal vijftien minuten duren én als eigen tijd worden aangemerkt, dient onafgebroken rust tijdens deze pauzes te zijn gewaarborgd.
- H2, art 22, de overgangsregeling omtrent het Levensfasebudget. Wij denken dat categorie B ook kan vervallen omdat deze medewerkers niet meer werkzaam zijn.
- H2, art 27: bijzonder verlof. Wij stellen voor om ook het huwelijk bij te mogen wonen voor eerste- en tweedegraads aanverwanten. Daarnaast stellen wij voor om bij een huwelijksjubileum de stief- en schoonouders ook op te nemen. Ditzelfde geldt voor H2, artikel 32. Wij willen hier ook voorstellen om de bepalingen uit de WAZO te laten gelden voor stief- schoon- en pleegouders.
- H6, art 5 lid 2: Wij stellen voor om de aanvulling vanuit cao GGZ 2017-2019 (ziekte voor 1 oktober 2019) te laten vervallen.
- H9 art 19 lid 2: wij stellen voor toe te voegen dat deze uren worden afgetrokken van de totaal gewerkte uren op jaarbasis.
- H9 art 20 lid 1: wij stellen voor het aantal voor het instellen van een Vakbondsconsulent te schrappen en de woorden 'ten minste 500' te schrappen

Uiteraard behouden we ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen altijd nog andere punten in te brengen indien wij dit noodzakelijk achten.