

# Onderhandelaarsakkoord cao ggz 2022-2024

de Nederlandse ggz, FNV, CNV, FBZ

Definitief 20-12-2021

## Inhoud

### Loonontwikkeling

- Salaris
- Reparatie middengroepen

### Versterken inzetbaarheid

- Balansregeling
- Extra beloning voor werk- en roosterdruk
- Opleiden en ontwikkelen
- RVU

### Overige punten

- Reiskosten
- Thuiswerkvergoeding
- Veilig werken
- Zeggenschap
- Overige afspraken

## **Looptijd**

De cao heeft een looptijd van 1 december 2021 tot en met 31 december 2024.

## Loonontwikkeling

### **Salaris**

- 2022: per 1 juli worden de salarissen met 2% verhoogd, maar tenminste met 60 euro bruto per maand (op voltijdbasis).
- 2023: per 1 mei worden de salarissen met 2% verhoogd, maar tenminste met 60 euro bruto per maand (op voltijdbasis).
- 2024: op 1 januari worden de salarissen met 2% verhoogd, maar tenminste met 60 euro bruto per maand (op voltijdbasis).

### **Reparatie middengroepen per 1-1-2022**

De middengroep betreft alle medewerkers in de functiegroepen 35 tot en met 65.

Voor reparatie van de loonachterstand in deze groep wordt aan deze schalen een trede toegevoegd. Daarnaast komt de onderste trede te vervallen.

Medewerkers die reeds op het einde van hun schaal zitten, ontvangen deze toegevoegde trede op de reguliere periodiekdatum.

Hiermee krijgen medewerkers een hoger perspectief en worden medewerkers die al langer in de sector werkzaam zijn beloond. Ook wordt de sector aantrekkelijker doordat op een hoger niveau wordt ingestroomd.

Als er door het kabinet extra middelen beschikbaar worden gesteld voor de middengroepen, zullen partijen in overleg treden over de besteding van deze middelen.

### **Versterken inzetbaarheid**

#### **Balansregeling**

Om bij te dragen aan balans in het werk wordt per 1 januari 2022 een balansregeling in het leven geroepen. De balansregeling betreft een keuzebudget van maximaal 500 euro bruto per jaar (op basis van voltijd, deeltijd naar rato). Het gaat om medewerkers die in een kalenderjaar op 1 juli in dienst zijn. Vóór 1 juli van elk kalenderjaar moet de medewerker zijn keuze voor de aanwending kenbaar hebben gemaakt, waarna uiterlijk in september van dat jaar deze keuze beschikbaar wordt gesteld.

Dit keuzebudget kan worden ingezet voor:

1. uitkering als bruto loon, of
2. inzet voor opleiding en ontwikkeling, of
3. aankoop extra verlofuren voor herstel, of
4. deelname aan het generatiepact voor belastende functies.

Ad 2)

Als het balansbudget wordt ingezet voor opleiden en ontwikkelen, wordt het balansbudget met 20% verhoogd. Bij inzet van ten minste 20 LFB uren wordt het balansbudget met 40% verhoogd.

De medewerker bepaalt geheel zelf hoe hij of zij het balansbudget wil aanwenden. Bij de keuze voor opleiding/ontwikkeling is het uitdrukkelijk niet de bedoeling dat het budget wordt ingezet als substitutie voor het reguliere opleidingsbudget voor functiegerichte scholing/cursus/training of voor één van de andere reeds bestaande voorzieningen van hoofdstuk 7 van de cao.

Als de balansregeling wordt ingezet voor opleiden en ontwikkelen, kan het bedrag over maximaal drie jaar worden gespaard.

Ad 3)

Aankoop extra verlofuren voor verlof gebeurt tegen het geldende bruto uurloon van dat moment (conform H2, art. 17 lid 7).

Ad 4)

Afspraken generatiepact: Medewerkers met een belastende functie hebben recht om vanaf maximaal vier jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd deel te nemen aan de 80/90/100-regeling. Onder belastende functies wordt in ieder geval verstaan: direct clientgebonden functies in de begeleiding, verzorging, verpleging of behandeling en functies in de beveiliging en schoonmaak. Bij deelname aan deze regeling wordt de formele arbeidsduur teruggebracht naar 80%. De werknemer ontvangt 90% van het oorspronkelijke loon. De pensioenopbouw is gebaseerd op de oorspronkelijke arbeidsduur (100%), tenzij de werknemer kiest voor pensioenopbouw op basis van zijn formele arbeidsduur. De verdeling van de premie over werkgever en werknemer blijft gelijk. De minimale resterende

arbeidsduur is 24 uur. De werkzaamheden van de medewerker worden evenredig aangepast aan de resterende arbeidsduur.

Bij deelname aan de generatieregeling vervalt de opbouw van nieuwe lfb-uren door de medewerker. Ook de jaarlijkse balansuitkering van 500 euro vervalt.

De reeds gespaarde lfb-uren moeten opgenomen worden. Dit kan voorafgaand, tijdens of na de generatieregeling. Als wordt gekozen om de uren op te nemen tijdens of na afloop, worden de resterende lfb-uren verminderd met 20% (in lijn met de arbeidsduur van 80%). In 2024 wordt de balansregeling (inclusief generatiepact) geëvalueerd en wordt bekeken of aanpassing of verbetering wenselijk is. In geval dat besloten wordt deze regeling niet te continueren, blijven de middelen uit de balansregeling na afloop van deze cao beschikbaar. Het generatiepact als onderdeel van de balansregeling is in ieder geval beschikbaar tot en met 2025.

### **Extra beloning voor werk- en roosterdruk**

We spreken de volgende extra beloning/compensatie af:

- de vergoeding voor de bereikbaarheidsdiensten (H4 art. 18) wordt verdubbeld:
  - ma-vr: verhoging 1/18 naar 2/18;
  - za-zo: verhoging 2/18 naar 4/18;
  - feestdag: verhoging 3/18 naar 6/18;
  - de vergoeding voor een dagaanwezigheidsdienst op een feestdag wordt verhoogd naar 6/18;
- het venster voor verschoven diensten wordt verruimd van 24 naar 48 uur (H2, art. 6 lid 2); Hetgeen in lid 2 is bepaald voor de verschoven dienst is ook van toepassing voor extra diensten die op verzoek van de werkgever worden verricht.
- de maximum grondslag voor ORT wordt verhoogd van ip-nr 19 naar ip-nr 21 grondslag (H4, art. 9 lid 4).
- het minimum aantal hersteluren na oproep wordt verhoogd van 6 naar 8 uur (H4 art. 17).
- Het huidige artikel 30 uit Hoofdstuk 2, waarbij het gaat over het extra toekennen van 16 uur herstelverlof voor met namen genoemde groepen wordt duurzaam in de cao opgenomen;
- Voor een slaapdienst (H4 art. 31) geldt:
  - op het moment dat het aandeel werk vanuit een slaapdienst meer dan twee uur blijkt te zijn geweest (niet te voorspellen) wordt de dienst omgezet naar een nachtaanwezigheidsdienst, deze vergoeding komt in plaats van de slaapdienstvergoeding;
  - op het moment dat het aandeel werk vanuit een slaapdienst meer dan vier uur blijkt te zijn geweest (niet te voorspellen) wordt de dienst omgezet naar een nachtdienst, deze vergoeding komt in plaats van de slaapdienstvergoeding.

### **Opleiden en ontwikkelen**

De teksten van hoofdstuk 7 van de cao worden aangepast aan het uitgangspunt dat de kosten voor door de wet, de cao of de werkgever verplicht gestelde scholing/opleiding/studie volledig in tijd en geld worden vergoed.

We gaan onderzoeken welk kwaliteitsregister een positieve invloed op de beroepsuitoefening heeft en in volgende CAO afspraken omtrent vergoeding maken.

Co-assistenten krijgen - indien zij twee maanden of langer co-schappen lopen bij een instelling - een bruto onkostenvergoeding van 100 euro per maand gedurende de gehele periode. Deze regeling gaat in voor co-schappen die starten vanaf september 2022.

## **RVU**

Door de werkgever kan in voorkomende gevallen bij het maken van maatwerkafspraken in het kader van duurzame inzetbaarheid, de verruimde mogelijkheid voor het treffen van een regeling vervroegd uittreden (door het tijdelijk vervallen van de rvu heffing) worden betrokken. Dit onderdeel wordt bij de uitwerking van de sectoranalyse betrokken, zodat hier eventueel ook in het kader van de MDIEU-subsidie middelen voor beschikbaar komen.

## **Overige punten**

### **Reiskosten**

Per 1 januari 2023 wordt voor medewerkers de eigen bijdrage van de reiskosten woon-werkverkeer gehalveerd.

### **Thuiswerkvergoeding**

Per 1 januari 2022 wordt een thuiswerkvergoeding ingevoerd van 2 euro per thuisgewerkte werkdag volgens het geldend fiscaal regime. Er geldt geen woon/werkvergoeding op de dagen dat je gebruik maakt van de thuiswerkvergoeding.

### **Veilig werken**

Een veilige werkomgeving is essentieel voor verantwoorde functie-uitoefening. Daarom ontwikkelen partijen:

- een branche-brede preventieve aanpak veiligheid, agressie en ongewenst gedrag
- een sectoraal convenant ggz met politie
- aangiftebeleid, waar aangifte door de werkgever namens medewerker onderdeel van uitmaakt

### **Zeggenschap**

De kracht van de sector is gestoeld op de inzet en deskundigheid van de medewerkers in het primaire proces. Daarom onderzoeken we hoe de verpleegkundige en psychologische beroepen in de ggz meer invloed en zeggenschap kunnen krijgen op het beleid van de organisatie. Bestaande / voorgenomen vormen van medezeggenschap in de instellingen blijven bestaan/mogelijk.

Een evaluatie van de effecten van de afspraak uit de vorige cao om medische staven in te stellen maakt hier onderdeel van uit.

Werkgevers zijn gehouden aan de governance code. Vanaf 1 januari 2022 maakt zeggenschap daar expliciet onderdeel van uit. Werkgevers zullen hiervoor de noodzakelijke faciliteiten organiseren.

### Overige afspraken

- Aanvulling H7 Artikel 11 lid 1 Budget persoonlijke kosten medisch specialist hieronder vallen in ieder geval
  - De kosten ten behoeve van het lidmaatschap van een wetenschappelijke vereniging, de KNMG en haar beroepsverenigingen.
  - De kosten van individuele vakliteratuur, in samenhang met afspraken binnen de instelling.
- Bijlage XIV: Artikel 2 Stafreglement 1.  
Tekst wijzigen in:  
“De medische staf stelt na overleg van de Raad van Bestuur een stafreglement vast.”
- Artikel 4: Wijzigen in: Adviezen van de medische staf aan de Raad van Bestuur.

- Terugdringen werkdruk en toename inzet zelfstandigen

Vakorganisaties en de Nederlandse ggz zullen de komende cao-periode in gezamenlijkheid onderzoeken hoe de werkdruk onder psychiaters/verslavingsartsen en andere zorgprofessionals in dienstverband kan worden verminderd. De toename van het aantal ZZP'ers werkt mogelijk werkdruk verhogend voor de dienstverbanders bij de invulling van diensten. Dit en andere werkdruk verhogende omstandigheden worden in kaart gebracht waarbij tevens de nodige oplossingsrichtingen zullen worden geformuleerd. Uiterlijk 1 januari 2023 zal het onderzoek worden afgerond met concrete adviezen voor implementatie.

- Werkweek AIOS

In artikel 10 , 11 en 12 van hoofdstuk 8 van de cao zijn bepalingen opgenomen inzake de arbeidsduur (48 uur per week inclusief opleidingsuren) voor AIOS. Deze uren omvang is inclusief opleidingsmomenten. Er zijn signalen dat in de praktijk in de regel 48 uur per week wordt gewerkt waarbij de aanname van 10 opleidingsuren per week niet wordt gehaald. Wij spreken af om gedurende de looptijd van de cao een gezamenlijk onderzoek te doen om de knelpunten te verhelderen en oplossingsrichtingen te formuleren zodat de wenselijke balans tussen opleiding en werk daadwerkelijk wordt behaald.

- Voorbeelden stages

Vakorganisaties en de Nederlandse ggz gaan gedurende de looptijd van de cao via het O&O-fonds goede voorbeelden ophalen die er binnen de ggz zijn rond stage en begeleiden van leerlingen ter inspiratie en deze delen.

- Salarisverschillen

De in de sectoranalyse gebleken verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen worden gedurende de looptijd van de cao via het O&O-fonds nader onderzocht en indien deze op niet operationele gronden zijn gebaseerd wordt een plan van aanpak ontwikkeld om hierin verbetering te realiseren.

### **Technische wijzigingen**

In de cao worden de technische wijzigingen uit de bijlage verwerkt.

Verwijzing naar juiste artikel:

Als de werknemer in dienst treedt in verband met het volgen van een opleiding of het doen van onderzoek. In dit geval kunnen de werkgever en de werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten voor de duur van de opleiding of het onderzoek (zie artikel: 668a lid 9 BW);

### **AVV**

Partijen zullen een verzoek doen om de cao algemeen verbindend te verklaren.

Amsterdam, 20 december 2021

Namens de Nederlandse ggz  
Julliette van Eerd

Namens de FNV  
Elise Merlijn

Namens het CNV  
Joost Veldt

Namens de FBZ  
Robert Barendse

## **Bijlage met technische wijzigingen**

We stellen voor een aantal afspraken die in de praktijk al worden toegepast duidelijker vast te leggen in de cao en enkele foutieve verwijzingen te corrigeren.

Technische wijzigingen vanwege onjuiste tekstverwijzing

1. H1 artikel 2 lid 6: 24 aanpassen naar 36
2. H1 artikel 2 lid 7: 688a lid 9 wijzigen in 668a lid 9
3. H3 artikel 17 lid 2: lid 16 wijzigen in artikel 16
4. H4 artikel 28 lid 2; artikel 27 wijzigen in artikel 26

Technische wijziging in verband met praktische toepassing

5. H1 artikel 15 lid 1 toevoegen: De werknemer mag, behoudens uitdrukkelijke toestemming van de werkgever, geen (direct of indirect) geschenken (.....)
6. H2 artikel 27 wijzigen: Rij 2, 3, 4 en 5 aanvullen: 1 vrije dag voor het bijwonen van de plechtigheid/viering Rij 7: aanvullen 1 vrije dag voor het bijwonen van de uitvaart
7. H2 artikel 28 toevoegen: De werknemer met een parttime dienstverband ontvangt de uren naar rato.
8. H6 artikel 5 lid 8 toevoegen: De werknemer ontvangt minimaal het bedrag van de voornoemde uitkering.
9. Transponeringstabel laten vervallen

Technische wijzigingen vanwege veranderde wetgeving / achterhaald

1. H2 artikel 18 lid 4: 2e bullet door storting (..) uurloonwaarde verwijderen
2. H2 artikel 20 lid 4, artikel 21, verwijderen
3. H2 artikel 21 vervallen (ivm definitief eindigen levensloopregeling per 1-11-2021)
4. H2 artikel 22 en 23 Categorie C \_ artikel 23 verwijderen
5. H2 artikel 32 laatste zin langdurend zorgverlof verklaring arts: verwijderen

6. H7 artikel 12 aanpassen: Artsen in opleiding tot medisch specialist en verslavingsarts zijn verplicht zich in te schrijven (....)

#### Privacy wetgeving

7. H1 artikel 17 ivm AVG vervangen door volgende tekst: Het medisch onderzoek als onderdeel van de selectieprocedure geldt alleen voor functies waarbij bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid gelden en als deze schriftelijk zijn vastgelegd in de functiebeschrijving. In de vacature moet vermeld worden dat er bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid gelden. Een medisch onderzoek wordt pas uitgevoerd als de werkgever voornemens is de werknemer in dienst te nemen.

#### Wijzigen ivm fiscale wetgeving

1. Voorstel H3 art 22 lid 1 derde bullit verwijderen.
2. Voorstel H3 art 22 lid 2 aanpassen: Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid overlijdt, geldt als grondslag het salaris dat hij op het moment van overlijden ontving.

CAO preambule: Toevoegen VVP (vereniging van psychodiagnostisch werkenden) als onderdeel FBZ per 01-01-2022