

## Inzet van FBZ voor de Cao GGZ 2025

### **Inleiding**

Als FBZ vertegenwoordigen we tijdens deze onderhandelingen beroepsverenigingen van zorgprofessionals werkzaam in de geestelijke gezondheidszorg. Namens deze gewaardeerde medewerkers stellen we het volgende voor een nieuwe cao voor, in de hoop bij te dragen aan het waarborgen van goede en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en het leveren van hoogwaardige patiëntenzorg.

In deze inzet zijn de volgende zaken meegenomen: de arbeidsvoorwaardennota van FBZ en de uitkomsten van de uitvraag onder de leden van de aangesloten verenigingen, die werkzaam zijn onder de Cao GGZ.

### **Salarisontwikkeling**

FBZ is van mening dat het inkomen van de zorgprofessionals in de GGZ kan en moet worden verbeterd. Deze salarisverhoging moet leiden tot concrete verbetering van de koopkracht van iedere medewerker in de GGZ. Om die reden zet FBZ in 2025 in op koopkrachtverbetering voor alle zorgprofessionals via een gelijke procentuele loonsverhoging.

### **Looptijd**

Wij stellen een looptijd voor van één jaar. Een langere looptijd is bespreekbaar, maar dit heeft gevolgen voor de af te spreken inkomensverbetering.

### **Vergoedingendiensten**

Bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten leggen een aanzienlijke druk op de vrije tijd en het privéleven van alle medewerkers. De achterban vindt het onterecht dat de vergoedingen worden afgebouwd, zo ontvangt men totaal geen vergoeding boven IP 88, terwijl collega's en ingehuurde krachten wel een vergoeding voor betreffende diensten ontvangen. FBZ stelt daarom met betrekking tot deze diensten voor:

- a. De vergoeding in tijd van de crisisdienst (H4 art. 25) wordt gelijk getrokken met art.18.2.
- b. De beperking van het recht op de toelage voor de genoemde diensten af te schaffen.
- c. De vergoeding te berekenen op basis van het daadwerkelijk uurloon, zonder gemaximeerde grondslag.

### **Schaduwlijsten**

FBZ ontvangt signalen vanuit de achterban over schaduwlijsten en schaduw-schaduwlijsten. Medewerkers worden op deze lijsten geplaatst zonder daarvoor een vergoeding te ontvangen, maar zijn wel verplicht om bij oproep direct arbeid te verrichten. Wij willen graag met De Nederlandse GGZ in gesprek gaan om een oplossing voor dit probleem te vinden.

### **Onbereikbaarheid**

Wij willen graag het recht op onbereikbaarheid afspreken.

### **Herregistratie kosten Medisch specialisten**

Uit de ledenenquête blijkt dat werkgevers op verschillende wijze de kosten voor de BIG (her-)registratie vergoeden. Bij sommige werkgevers moeten medewerkers dit betalen vanuit hun

persoonlijk budget, terwijl andere werkgevers zelf de kosten voor hun rekening nemen. FBZ stelt voor hier uniformiteit in aan te brengen. Het voorstel is om *de kosten voor (her)registratie* toe te voegen aan H7 artikel 11.1 en het bedrag onder lid 2 te verhogen met de (her)registratiekosten. Daarmee kan artikel 12.4 komen te vervallen.

### **Balansbudget**

Vanuit onze achterban komen positieve geluiden over het Balansbudget. Wij stellen dan ook voor om de regeling uit te breiden en te verlengen voor de looptijd van de cao onder verder gelijkblijvende voorwaarden.

### **Thuiswerkvergoeding**

Als werknemers structureel thuiswerken moet daar een onkostenvergoeding tegenover staan van minimaal 3 euro per thuisgewerkte dag (advies NIBUD).

### **Reiskostenvergoeding**

De vergoeding woon-werkverkeer zoals die is opgenomen in H5 art. 1 Cao GGZ voldoet niet meer. Dit is juist een punt waarmee werkgevers in de GGZ aantrekkelijk moeten zijn voor werknemers. FBZ stelt daarom voor de vergoeding te verhogen en de eigen bijdrage geheel af te schaffen.

### **Werkweek AIOS**

In de normatieve werkweek van de aios staan +10 uren voor uitloop in het kader van de opleiding. Dit leidt in praktijk tot veel discussie, variatie en onduidelijkheid. Werk is voor aios gelijk aan opleiding en opleiding is werk. De huidige constructie is onwerkbaar. Daarom willen we naar een omschrijving van de totale werkweek zonder onderscheid tussen opleiding en werk, geen onbetaalde uren en normalisatie van de werkweek. Bovendien streven we naar duidelijke registratie van de daadwerkelijk gewerkte uren met compensatie van overwerk in tijd of geld.

### **Stagevergoeding**

Goed opgeleide stagiaires en coassistenten vormen de basis voor de instroom van nieuwe medewerkers. Een passende stagevergoeding erkent hun bijdrage aan de GGZ en stimuleert hen om voor een loopbaan in de geestelijke gezondheidszorg te kiezen. Bovendien zorgt een uniforme stagevergoeding voor alle verplichte stages en coschappen binnen het WO voor duidelijkheid en consistent beleid. FBZ is daarom van mening dat de stagevergoeding in de Cao GGZ op alle stagiaires en coassistenten binnen GGZ instellingen van toepassing dient te zijn.

### **Rouwverlof**

Wanneer werknemers geconfronteerd worden met het overlijden van een familielid of dierbare naaste, zijn zij voor het opnemen van rouwverlof afhankelijk van het begrip van de werkgever. Omdat het rouwproces per situatie anders verloopt vraagt dit om aandacht en flexibiliteit van de werkgever, in het belang van de gezondheid en inzetbaarheid van de werknemer.

FBZ wil daarom dat werknemers bij verlies van een familielid/naaste recht krijgen op betaald rouwverlof. De wijze waarop door de werknemer van het rouwverlof gebruik wordt gemaakt en de duur en vorm ervan zijn maatwerk, en worden in onderling overleg tussen werkgever en werknemer besproken, zo nodig in overleg met de bedrijfsarts. Werkgevers treden hierover op een passend moment in gesprek met de betreffende werknemer.

## **Loondoorbetaling tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof**

In de huidige Cao GGZ is geen expliciete bepaling opgenomen over loondoorbetaling boven het maximum dagloon tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof. We stellen voor om in de cao op te nemen dat werknemers tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof recht hebben op 100% loondoorbetaling van hun daadwerkelijke loon zonder beperking tot het maximum dagloon.

## **Zeggenschap**

De zeggenschap van zorgprofessionals is sinds 2023 in de Wet klachten, kwaliteit en geschillen (Wkkgz) in de zorg geregeld. FBZ vindt dat naast de wettelijke basis deze zeggenschap ook in de cao geregeld en geconcretiseerd moet worden. FBZ zet in op structurele overlegorganen waarin deze zeggenschap wordt geborgd. In het verlengde van de Wkkgz stelt FBZ voor om in de cao afspraken vast te leggen die de invloed van zorgprofessionals waarborgen.

## **Naleving**

Bij het ophalen van input bij onze achterban kwamen veel onderwerpen binnen die al zijn geregeld in de cao, en feitelijk de naleving van de cao betreffen. Wij zijn geschrokken van het grote aantal punten, maar deze punten hebben geen plek in deze cao-onderhandelingen omdat het punten betreft die al in de cao zijn geregeld. Daarom volstaan wij hier met de opmerking dat naleving van de cao voor FBZ een punt van zorg is, en komen wij hier in een later stadium in het SO GGZ op terug.

## **Algemeen verbindend verklaring**

FBZ is tegen concurrentie op arbeidsvoorwaarden en is derhalve voorstander van het algemeen verbindend verklaren van cao's. Wij stellen voor om de nieuw af te spreken Cao GGZ wederom algemeen verbindend te laten verklaren.

## **Technische aanpassingen**

In bijlage 1 zijn technische aanpassingen opgenomen die FBZ graag verwerkt ziet in de cao.

## **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 kijken uit naar constructieve onderhandelingen.

Onderhandelaren namens FBZ

Robert Barendse en Brigitte Sprokholt

## **Bijlage 1**

1. Op pagina 8 FBZ verenigingen: Uit dit lijstje kunnen NVGzP en VHP-Zorg geschrapt worden.
2. Op pagina 43, H8 art. 9 lid 1. Aangenomen mag worden dat AIOS van voor 1 juli 2009 reeds klaar zijn met hun opleiding. De laatste zin van dit lid kan vervallen.