



Inzet CAO GGZ per 1 december 2021

Meer erkenning voor de zorgprofessional

Het coronavirus heeft het uiterste gevraagd van verpleegkundigen, verzorgenden en begeleiders in de GGZ en heeft duidelijk gemaakt dat deze zorgprofessionals in het primaire proces een cruciale rol vervullen in de maatschappij. Ondanks risico's voor de eigen gezondheid stond en staat men er. De kwetsbaarheid van de beroepsgroep wordt echter genegeerd en dat vraagt om erkenning. Dagelijks wordt de beroepsgroep geconfronteerd met toename van het aantal zorgvragers en van de complexiteit van de zorgvraag, een hoge werkdruk, openstaande vacatures, onbegrip, agressie en risico op besmetting met het coronavirus. Dit alles maakt dat de kwaliteit van de geleverde zorg onder druk staat, terwijl verpleegkundigen hier wel op kunnen worden aangesproken. Toch blijkt uit recent onderzoek van de AWWN dat verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante beroepen 6% tot 9% qua inkomen achter lopen bij de publieke en marktsector. Het wordt tijd om de warme waardering van het afgelopen jaar om te zetten in echte erkenning, in financiële én positionele zin.

Om de GGZ aantrekkelijk te maken voor zorgprofessionals en hen te behouden, zet NU'91 op landelijk niveau stevig in op hun positionering. NU'91 heeft een [Herstelplan](#) opgesteld voor de komende jaren en het is van groot belang dat wij NU een stap zetten richting meer erkenning van competenties en professionaliteit én een betere beloning. Naast inkomensverbetering, wensen wij voor de nieuwe CAO GGZ waardering van verantwoordelijkheden en risico's, verbetering van roosters, het terugdringen van werkdruk, herstel na de Covid-crisis, zeggenschap en vervroegde uittreding. Deze komen terug in onderstaande voorstellen.

Verbetering inkomen

Uit onderzoek van AWWN blijkt dat vooral sprake is van achterstand tot beloning in de markt voor de middengroepen die werkzaam zijn in de cliëntenzorg. In het SER-advies van 12 mei 2021 'Aan de slag voor de zorg' wordt gepleit voor extra overheidsmiddelen om die ongelijkheid recht te zetten. Inmiddels is hiervoor €675 miljoen gereserveerd.

- Wij willen in deze cao een start maken met het inhalen van de [inkomensachterstand](#) t.o.v. de marktsector voor verpleegkundigen, verzorgenden en begeleiders in de schalen 35 t/m 65.
- Om de achterstand niet te vergroten vragen wij een structurele salarisverhoging die de marktontwikkelingen volgt.
- Om een meer aantrekkelijk startsalaris te bieden én meer perspectief aan het einde van de carrière willen wij twee periodieken onderin de functieschalen van zorgprofessionals schrappen én drie periodieken aan de bovenkant toevoegen. De aanloopschalen worden geschrapt.
- Het onderscheid tussen a- en b-schalen kan worden geschrapt, omdat ze niet als aparte schaal worden gebruikt en de doorloop automatisch is.
- De onregelmatigheidstoeslag wordt gebaseerd op het volledige inkomen (ook om te voorkomen dat men na tien jaar vertrekt).
- De vergoeding voor bereikbaarheidsdiensten moet worden verhoogd naar 50% in tijd of 50% van het uurloon (dit naar keuze van de werknemer).
- Wij willen onderzoek naar het oplossen van de verschillen in beroepsvoorwaarden voor de verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante beroepen.

Functiewaardering

Het functiewaarderingssysteem lijkt geen recht meer te doen aan de erkenning en waardering van het beroep zoals dat in het primaire proces wordt uitgeoefend. Ook worden functiehuisen onzorgvuldig toegepast, zodat niet gewaarborgd kan worden dat werknemers worden betaald op het niveau waarop zij door de organisatie worden aangesproken.

- Wij willen bezien hoe we binnen FWG of elders aandacht voor de cliënt, opgedane ervaring, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en extra taken binnen het beroep erkend kunnen krijgen. Er dient een herwaardering plaats te vinden op basis van reële verantwoordelijkheden en te lopen risico's, waaronder besmettingsrisico's, toenemende span of control, agressie en hoge emotionele belasting.

Veiligheid en agressie

De branchecijfers uit het onderzoek Agressie en ongewenst gedrag op de werkvloer (VWS ism PGGMenCo, april 2021) zijn schokkend. Cruciaal voor de veiligheid van medewerkers is een veilig organisatieklimaat en een veilig team. Sociale partners stimuleren al jaren de dialoog-methode (IZZ) als onderdeel van het organisatiebeleid. Daar gaan we mee door. Maar dat is niet voldoende.

- Gemiddeld meldt slechts 38% het ongewenste of agressieve gedrag. Een van de redenen is dat er niets met meldingen gebeurt. Wij willen dat werkgevers intern melden stimuleren en tenminste drie keer per jaar meldingen, incidenten en trends terugkoppelen aan de teams voor bespreking en oplossingen. De werkgever faciliteert in tijd / intervisie.
- Gemiddeld doet 11% aangifte. Het management steunt dit niet altijd. Uitgangspunt moet zijn dat de werkgever altijd aangifte doet van agressie tegen medewerkers. Als de medewerker daarom vraagt, doet de werkgever dat sowieso. Er komt voorlichting over anoniem *melden* bij de politie (als alternatief voor aangifte doen).
- De werkgever treft maatregelen voor ambulante medewerkers die zich 's nachts onveilig voelen in de wijk.

Zeggenschap

Vakinhoudelijke zeggenschap wordt op verschillende manieren vormgegeven in de GGZ. De structuren lopen echter ver achter bij de rol van de verpleegkundigen. Knelpunt is de facilitering: die is cruciaal voor kandidaatstelling van verpleegkundigen in de primaire basiszorg.

- Zorgprofessionals krijgen een stevig positie om zeggenschap uit te oefenen over de ontwikkelingen in hun vak en de omstandigheden waarin ze hun vak uitoefenen. Zeggenschap moet ondermeer geregeld worden op de volgende belangrijke onderwerpen: ethische kwesties, nieuwe indelingen van de beroepsgroep binnen het functiehuis, het terugdringen van administratieve lasten en het binnenkomen van een nieuwe client. Vakinhoudelijke zeggenschap vindt vanuit alle niveaus en op plaats op alle niveaus.
- Benodigde faciliteiten om zeggenschap te borgen (tijd, geld en scholing) worden in de cao verankerd en op organisatieniveau verder vormgegeven. Werkgevers organiseren en waarborgen de beschikbaarheid hiervan en de vrijheid hierin, zodat professionals invloed hebben op beleid dat hun dagelijkse werk raakt. Belangrijk is om de bestaande structuren en de relatie met de OR te versterken en verpleegkundigen daarin te betrekken.

Scholing en ontwikkeling

Zorgprofessionals in de ggz moeten en willen zich ontwikkelen, maar ervaren te veel sturing op cursussen en trainingen, waardoor er geen tijd overblijft voor de eigen ontwikkeling. Wij willen de eigen ontwikkeling en de zeggenschap daarover waarborgen.

- Er komt een verbeterde faciliteitenregeling in tijd en geld, waarin een persoonlijk scholings- en ontwikkelbudget voor zorgprofessionals van €1.500 euro netto per jaar. Dit persoonlijk budget is aanvullend op de reguliere middelen voor scholing en ontwikkeling en door de zorgprofessionals zelf in te vullen.
- De werkgever faciliteert en waarborgt mogelijkheden voor reflectie en intervisie. Deze is cruciaal voor het functioneren van de beroepsgroep.
- Wij willen de [verklaring](#) tussen o.a. De Nederlandse GGZ en de werknemersorganisaties met de uitgangspunten m.b.t. functiedifferentiatie voor verpleegkundigen (2021) in de cao opnemen.
- De VS wordt qua budget persoonlijke kosten gelijkgesteld met de MS (H7 art 11).

Werkdruk en vitaliteit

Zorgprofessionals doen hun werk graag en zo lang mogelijk in goede gezondheid. Het werk in de GGZ is echter dermate zwaar dat men het niet volhoudt tot de AOW-leeftijd, ook omdat er te weinig hersteltijd is na een reeks diensten. De werkdruk en werkomstandigheden maken dat zorgprofessionals moeten afschalen om duurzaam inzetbaar te zijn. Maar minder werken betekent een terugval in inkomen, terwijl je daar niet voor kiest. Dit vraagt dus om goed gereedschap om op een gezonde manier te kunnen werken, compensatie voor de terugval in inkomen en meer inspraak in werk-, herstel- en privétijd. Degenen voor wie het niet meer mogelijk is om te werken of om volledig te werken, gunnen wij een gezonde en dus tijdige afbouw.

- Er wordt een collectieve en voor zorgprofessionals toepasbare generatierегeling in de cao uitgewerkt. De werkgever voorziet in begeleiding naar einde dienstverband, rekening houdend met de individuele belastbaarheid.
- Daarnaast krijgen zorgprofessionals de mogelijkheid om maximaal 100 weken verlof te sparen o.a. voor (gedeeltelijke) vervroegde uittreding aan het einde van de loopbaan.
- Aansluitend op het Pensioenakkoord moeten medewerkers in zware beroepen de mogelijkheid geven om drie jaar voor hun AOW te stoppen. Verpleegkundigen, verzorgenden en begeleiders behoren tot die groep.

In het kader van het Herstelplan van NU'91 willen we de naleving van de cao op werk- en rusttijden bevorderen, zodat medewerkers de tijd en rust krijgen om te herstellen en een privéleven te hebben.

- Dit vraagt om meer zeggenschap op roosters waarin pauzes, kortere werkweken met langere diensten en tenminste twee vaste dagdelen vrij zijn opgenomen (de weekenden zijn hiervan uitgesloten).
- De overwerkvergoeding wordt uitbetaald bij een oproep of verschoven dienst binnen 72 uur tussen melding en aanvang van de dienst (H2 art 6 lid 2).
- Een keer per jaar is er overleg tussen werkgever en werknemer over het arbeidspatroon gericht op overeenstemming (H2 art 2 lid 3). In Hierbij past niet dat één partij alsnog voorrang heeft. Wij willen de zin over het organisatiebelang dan ook schrappen.
- Medewerkers worden niet opgeroepen, tenzij ze bereikbaarheidsdienst hebben. Bereikbaarheid leggen een onevenredig groot beslag op de vrije tijd en moeten beter worden gecompenseerd (50% in tijd of van uurloon). Is er onvoldoende rusttijd of kan men niet aan vrijetijdsbesteding doen, dan wordt de bereikbaarheidsdienst vergoed als werktijd.
- Wij willen de slaapdiensten schrappen. Voor de wet is een slaapdienst rusttijd, maar men slaapt niet of slecht in een vreemd bed. Deze diensten worden steeds zwaarder, omdat cliënten steeds

meer eisen van de slaapwacht, omdat die er nou eenmaal is. Omdat men niet slaapt is het in feite een nachtdienst.

- Artikel 30 inzake herstelverlof wordt structureel gemaakt voor de medewerkers in het primaire proces. De zorgzwaarte ligt overal hoger.
- De werkgever is er verantwoordelijk voor dat de werknemer jaarlijks het aantal overeengekomen uren werkt. Minuren bestaat dus niet en kunnen dus ook niet worden meegenomen naar het volgende jaar.

Overige punten

- Er komt een thuiswerkvergoeding van tenminste €2 netto per dag en een internetvergoeding.
- Wij willen dat intranet (naast publicatieborden) kan worden gebruikt als faciliteit voor werknemersorganisaties (art 9:17).
- In H5 art 2 lid 2 wordt gesteld dat een minimale vergoeding verplicht is 'indien het gebruik van eigen vervoer is opgenomen in de arbeidsovereenkomst'. Dat laatste willen we wijzigen in: 'indien voortvloeiend uit de aard van de werkzaamheden het gebruik van eigen vervoer noodzakelijk is bij ontbreken van andere (door de werkgever beschikbaar gestelde) middelen'.
- Bij reizen naar een andere werkplek worden extra kilometers (tov standplaats) vergoed als dienstreis.

Redactioneel

- De cao-tekst nakijken op gewijzigde verantwoordelijkheden PFZW-bestuur en sociale partners/CAP.
- Conform afspraak in het SOGGZ (okt 2019) willen wij in de cao opnemen dat een werknemer die opleidingen volgt ten behoeve van de BIG-registratie, deze vergoed krijgt van de werkgever. In datzelfde kader adviseert de Nederlandse ggz haar leden.
- Omdat de preambule geen onderdeel is van de cao dient de preambule-tekst m.b.t. de stofkam te worden opgenomen in de cao-tekst.

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.