

## Beschermd en beloond zoals het hoort

De geestelijke gezondheidszorg in Nederland staat onder aanzienlijke druk door de arbeidsmarktkrapte. Volgens de AZW kwartaalupdate van Q3 2023 is het aantal openstaande vacatures met 10% gestegen in het afgelopen kwartaal. Met 62 is de vacaturegraad de op één na hoogste in de zorg. De hoge werkdruk en de uitdagingen bij het aantrekken van nieuw personeel maken het steeds moeilijker om de continuïteit en kwaliteit van zorg te waarborgen. Deze voortdurende krapte benadrukt de noodzaak om de zorgsector aantrekkelijker te maken en om huidige werknemers beter te ondersteunen.

Voor de GGZ-sector is het niet slechts een kwestie van salarissen verhogen—het gaat om het garanderen van de toekomst van de zorg. Door te investeren in betere arbeidsvoorwaarden en preventieve veiligheidsmaatregelen, zorgen we ervoor dat het beroep aantrekkelijk blijft voor nieuwe generaties zorgverleners. De Nederlandse Arbeidsinspectie deed onlangs onderzoek naar de psychosociale arbeidsbelasting bij werknemers in de zorg. Een van de conclusies die de NLA trekt is dat het percentage werknemers dat de risico's emotionele belasting en/of extern ongewenst gedrag ervaart significant hoger is dan in andere zorgsectoren. Het veelkoppige karakter van deze uitdaging vraagt om een aanpak op meerdere fronten. Alleen door tegelijkertijd in te zetten op preventieve maatregelen, betere ondersteuning en een cultuurverandering, kunnen we beginnen de veiligheid voor zorgmedewerkers echt te waarborgen.

Voor werkgevers betekent dit dat investeren in hun personeel niet alleen een morele verplichting is, maar ook een strategische noodzaak om de continuïteit van zorg en daarmee hun eigen toekomst veilig te stellen. Immers, als we niet snel handelen, riskeren we dat de kwaliteit van zorg verder afbrokkelt, met verstrekende gevolgen voor de samenleving als geheel. Nu is het moment om een krachtige inhaalslag te maken op het gebied van veiligheid en beloning—niet alleen voor de zorgmedewerkers, maar voor iedereen die van de GGZ-sector afhankelijk is.

### **Werk & Waardering**

Uit recente studies van onder andere het Centraal Planbureau (CPB) en het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) blijkt dat de zorgsector tegen grote tekorten aankijkt, met mogelijk honderdduizenden onvervulde vacatures in de komende jaren. Deze tekorten komen door beperkte loongroei, hoge werkdruk en geringe doorgroeimogelijkheden. De financiële achterstand van zorgprofessionals maakt het werken in de zorg met de dag uitdagender. Zij zien immers de loonontwikkelingen in andere sectoren. Bovendien voelt het huidige zorgpersoneel zich ondergewaardeerd en onvoldoende beloond voor de zware taken en verantwoordelijkheden die zij dagelijks dragen. Gezien de vitale rol die zorgprofessionals spelen in onze samenleving, is het essentieel om de financiële waardering van deze beroepsgroep te verbeteren. Concreet doen wij daarom de volgende voorstellen:

- ❖ De huidige loonachterstand, zoals beschreven in het meest recente rapport van AWWN en betreffende het 'buikje', namelijk de schalen 35 tot en met 60, dient gedicht te worden;
- ❖ De inflatie ter hoogte van 2,9% compenseren we in de loonontwikkeling, aangevuld met een arbeidsmarktkraptetoeslag van 2%;
- ❖ Idealiter spreken wij een looptijd van een jaar af. Een langere periode is afhankelijk van het totaalpakket mogelijk;
- ❖ De onregelmatigheidstoeslag wordt over het volledige uurloon berekend en niet langer afgetopt op 3016 euro.

### **Werk & Veiligheid**

Eerder dit jaar riep NU'91 op tot een minuut stilte vanwege het tragische incident in Heerlen, in een ggz-instelling. De actie werd massaal ondersteund en overgenomen door andere zorgsectoren. Dit incident was een druppel op de gloeiende plaat. Veilig werken in de ggz vraagt om een gezamenlijke en ondersteunde aanpak vanuit alle betrokken partijen. In de meeste zorgsectoren is er inmiddels een klachtenregeling toegevoegd aan de cao. Tegelijkertijd beseffen wij dat veiligheid niet te realiseren is door op één enkele knop te drukken. Daarom stellen wij onderstaand pakket maatregelen voor.

- ❖ Ook voor de ggz wensen wij een klachtenregeling grensoverschrijdend gedrag toe te voegen aan de cao;
- ❖ Aanvullend op de klachtenregeling wensen wij een landelijke klachtencommissie grensoverschrijdend gedrag in te stellen. Deze staat op afstand van de organisaties, waardoor de medewerkers veiliger kunnen melden. De organisaties worden op hun beurt niet beschuldigd van inmenging. Een win-win voor alle betrokkenen;
- ❖ Het gebruik van voor- en achternamen blijft een doorn in het oog van medewerkers. Met de verdere digitalisering van de wereld, is de stap steeds kleiner aan het worden om (relaties van) medewerkers online te stalken. Om dit te stoppen, wordt het gebruik van persoonlijke gegevens in dossiers gestopt;
- ❖ Vele organisaties zijn reeds gestart met het gebruiken van een alarmknop. Deze werkt echter niet altijd en niet alle organisaties maken hier gebruik van. Om medewerkers beter te beschermen, vragen wij om een functionerende alarmknop voor alle medewerkers die ambulante werken;
- ❖ In aanvulling op het reeds bepaalde in de cao, wensen medewerkers dat de werkgever aangifte namens hen kan doen bij agressie incidenten. De huidige bepaling omtrent de ontwikkeling van beleid is in de praktijk te vrijblijvend. De medewerker wordt dan niet extra belast door verantwoordelijk te zijn voor het doen van aangifte;
- ❖ Wij vinden het belangrijk dat patiënten en naasten voor aanvang van geplande zorg actief worden geïnformeerd over gepaste omgangsvormen;
- ❖ In intramurale settingen willen wij dat er standaard beveiliging op de afdeling is. Voor ambulante medewerkers geldt dat zij diensten mogen weigeren indien uit de veiligheidschecklist blijkt dat een huisbezoek niet veilig genoeg is. Voor medewerkers die fysiek geweld hebben ervaren, stellen wij een door de werkgever gefaciliteerde vorm van peer support voor.

## Werk & Reizen

In de ggz-sector is het gebruik van de auto voor werkgerelateerde doeleinden van groot belang. Recente cijfers uit het Mobiliteitsbeeld 2023 van het Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (KiM) tonen aan dat tussen de 30% en 50% van de medewerkers in de zorgsector regelmatig de auto gebruikt tijdens hun werkzaamheden. Dit geldt vooral voor ambulante medewerkers die meerdere cliënten per dag bezoeken. Mede vanwege het onregelmatige karakter van het werk, is een auto onmisbaar. Het belang van adequaat vervoer in deze sector kan daarom niet genoeg worden benadrukt.

- ❖ Aangaande het woonwerkverkeer wensen wij een reiskostenvergoeding van 25 eurocent per kilometer;
- ❖ Voor alle kilometers die gemaakt worden in het kader van werkverkeer en dienstreizen wensen wij een verhoging naar €0,45 per kilometer.

## Werk & Opleiding & Ontwikkeling

Volgens het World Economic Forum en rapporten van RegioPlus is continue professionele ontwikkeling een sleutelfactor in het verbeteren van zorgkwaliteit en het behoud van personeel. Het rapport "Arbeidsmarktprognose Zorg en Welzijn 2023" van RegioPlus benadrukt het belang van opleiding in het behouden van een sterke, competente zorgsector die klaar is voor de toekomst. Opleiden en ontwikkelen is ook essentieel voor duurzame inzetbaarheid, innovatie en aanpassingsvermogen. De zorgsector is immers voortdurend in beweging, met nieuwe technologieën en veranderende zorgmodellen.

- ❖ Vanuit de balansregeling is er op dit moment 500 euro per jaar beschikbaar. Dat bedrag wordt met 20% verhoogd indien de medewerker het budget inzet voor opleiding en ontwikkeling. Wij willen het balansbudget voor dit doeleinde verhogen naar 1500 euro per jaar;
- ❖ Studiekostenterugbetalingsafspraken zijn een doorn in het oog. Het houdt ambitie en motivatie in een wurggreep. Daarom willen wij deze bij cao verbieden;
- ❖ Werken in de ggz moet aantrekkelijk zijn. Dat begint ook bij stagiaires. Daarom willen we de vergoeding ophogen naar €600,00;
- ❖ De lestijd is werktijd regeling wensen wij ook in de ggz af te spreken.

## Werk & Roosteren

Werknemers die invloed hebben op hun rooster voelen zich vaak meer gewaardeerd en gerespecteerd door hun werkgever. Dit draagt bij aan een hogere werktevredenheid, wat op zijn beurt weer leidt tot een hogere productiviteit en minder ziekteverzuim. Een flexibeler rooster kan helpen om verzuim en burn-out te verminderen. Door rekening te houden met de roosterwensen van medewerkers, kan een

organisatie bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van haar personeel. Dit betekent dat medewerkers langer gezond en met plezier kunnen blijven werken.

- ❖ Medewerkers in de ggz hebben behoefte aan voldoende hersteltijd. Daarom wensen wij het aantal vrije weekenden per jaar van 22 naar 26 te verhogen;
- ❖ Samen met sociale partijen wensen wij naar de vergoeding van bereikbaarheidsdiensten te kijken en deze naar boven bij te stellen;
- ❖ Het recht op onbereikbaarheid is thans niet verankerd in de cao, dit wensen wij alsnog te doen;
- ❖ Het aantal opkomstmomenten wensen wij te linken aan de omvang van het contract, waarbij een staffel uitkomst kan bieden;
- ❖ Roosters dienen acht weken van te voren bekend te zijn bij medewerkers zodat zij meer balans in werk en privé hebben;
- ❖ In de cao is verlof voor bijzondere gebeurtenissen geregeld. Medewerkers die in onregelmatige diensten werken, zijn minder in staat om deze buiten werktijd om in te plannen, vanwege de onvoorspelbaarheid van het rooster. Om ook deze medewerkers een gelijk speelveld te bieden, vragen we een uitzondering voor hen te maken in het artikel;
- ❖ Artikel 4.2.1 stelt dat een half uur voorafgaand en aansluitend op een dienst, niet kan worden gezien als overwerk. In de praktijk kan dit een uur betekenen in totaal. Daarom stellen wij voor deze tijdsperiode te verlagen naar vijf minuten.

### **Werk & Generatie**

De cao heeft reeds een generatieregeling. Deze loopt echter af in 2026. Wij willen deze graag verlengen en openstellen voor medewerkers vanaf 60 jaar.

### **Werk & Minstens Zo Belangrijk**

Dit zijn zeker geen nabranders. Het zijn zaken die door onze achterban even belangrijk worden geacht als de punten die hierboven zijn beschreven. Daarom graag uw aandacht voor deze belangrijke thema's.

- ❖ Zeggenschap is een belangrijke pijler voor onze achterban. Wij willen daarom dat de medische staf wordt uitgebreid met zorgprofessionals.
- ❖ Steeds vaker maken werknemers gebruik van eigen middelen en producten om te kunnen blijven werken. Denk bijvoorbeeld aan de wasmachine en droogtrommel. Of de mobiele telefoon en persoonlijke kleding. Werken mag geen geld kosten, daarom vragen wij om een vergoeding voor deze zaken;
- ❖ Wij wensen een artikel toe te voegen aan de cao over hormonale klachten en eventuele maatwerk die hiermee gepaard kan gaan. Daarnaast wensen wij aandacht te vragen voor het preventieve spreekuur van de arbo-arts aangaande hormonale klachten;
- ❖ De invulling van de vrije ruimte van de werkkostenregeling kan nu in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld worden. Wij willen dat de vergoeding van de volledige vakbondscontributie standaard in de vrije ruimte wordt opgenomen zodat de contributie 100% wordt vergoed;
- ❖ NU'91 wenst gedurende de looptijd van deze cao onderzoeken of en zo ja op welke wijze tot een basis voor een landelijk sociaal plan gekomen kan worden;
- ❖ Protocol afspraken betreffende werkgroepen worden ook gedurende de nieuw af te sluiten cao in stand gehouden en aanbevelingen/wijzigingen die hieruit voortvloeien worden uitgevoerd.

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 een fijne en constructieve samenwerking.

Namens NU'91,

Münire Manisa  
Cao-onderhandelaar