

Aan de leden van de onderhandelingsdelegatie van de Nederlandse GGZ.

Geachte mevrouw van Eerd, beste Julliette,

Ter voorbereiding op het afsluiten van een gezamenlijke cao voor alle GGZ medewerkers hebben wij onze inzet bepaald na een uitgebreide ledenraadpleging waarbij ook niet leden hebben kunnen aangeven wat zij belangrijk vinden. Vanuit de GGZ werknemersachterban horen wij dat zij het erg belangrijk vinden dat wij afspraken maken om de GGZ branche voor iedereen die daar werkt aantrekkelijk te maken en te houden. Zowel op onderwerpen als loon, als op het onderwerp duurzame inzetbaarheid. Waarbij wij veel waarde hechten aan de resultaten die vanuit de door sociale partners gezamenlijk onderschreven sector analyse in een activiteiten plan verwerken. Voor ons geldt dat wij niet willen blijven hangen in plannen, maar deze willen omzetten in daadwerkelijke resultaat gerichte afspraken. Zodat wij samen een stap kunnen zetten tot het blijvend aantrekkelijk houden van deze mooie sector waar met hart en ziel wordt gewerkt voor een zo optimaal mogelijke patiëntenzorg. Ons beeld is dat GGZ medewerkers trots zijn op hun sector en zich vaak voor meer dan 100% inzetten. Om te zorgen dat zij dat willen en kunnen blijven doen hebben wij een evenwichtig pakket met voorstellen gedaan ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden..

Onze voorstellen zijn hieronder uitgewerkt aan de hand van drie thema's: beloningsbeleid, zeker en gezond aan het werk blijven en een goede balans tussen werk en privé.

## **1. Beloningsbeleid**

- Werknemers moeten eerlijk meedelen in de economische groei. De FNV stelt voor de lonen elk jaar in januari met tenminste de prijscompensatie van oktober van het voorafgaande jaar te verhogen, zodat de lonen van de werknemers minimaal gelijk blijven op het niveau van de inflatiecorrectie. Door een afspraak om te komen tot een automatische prijscompensatie regelen we behoud van koopkracht voor alle werknemers . Voor 2022 zal dat percentage naar verwachting tussen de 2% en 2,5% zijn. Naast de automatische prijscompensatie stellen wij voor een bedrag voor iedereen van 100 euro per maand voor alle werknemers toe te kennen.
- ORT verhogen door de trede waarop de ORT wordt bepaald te stellen op ip-nr 21 (is nu ip-nr19).
- Indien er binnen 24 uur wordt verzocht een extra dienst te draaien wordt deze vergoed al zou deze een verschoven dienst zijn. Dat betekent dat er geen verschil is tussen een extra dienst en een verschoven dienst binnen bij een verzoek of wijziging binnen 24 uur.

- Een aanvulling op Hoofdstuk 3 artikel 19 lid 1: Dienstjaren gratificatie. Wij stellen voor een kwart salaris bij een dienstverband van vijf jaar toe te voegen aan dit artikel.
- Het verdubbelen van de huidige (ten indexeren) stagevergoeding van € 350,00 per maand per 1 juni 2021 naar € 700,00 per 1 december 2021.
- Op verzoek van de werknemer vergoedt de werkgever vanaf 2021 de vakbondscontributie voor een van de werknemersverenigingen waarvan de werknemer lid is. De werknemer overlegt een bewijs van betaling van vakbondscontributie. De werkgever kan deze vergoeding volledig ten laste brengen van de vrije ruimte (forfait) van de werkkostenregeling.

## **2. Zeker en gezond aan het werk blijven**

- Uitvoering geven aan het activiteiten plan. Voor zover hier niet genoemd komen tot resultaat gerichte afspraken voor duurzame inzetbaarheid voor alle generaties. Zonder vooruit te lopen op de resultaten van het activiteiten plan geven wij aan dat het op nemen van modulaire afspraken bespreekbaar is. Gericht op duurzame inzetbaarheid in alle levensfasen.
  - Op het terrein van mantelzorg
  - Terugbrengen van de arbeidsduur van medewerkers in de 24 uren zorg bij naar een voltijds arbeidsovereenkomst van 32 uur in plaats van 36.
- Wij willen de leeftijd voor het werken in nachtdiensten, bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiediensten terugbrengen van 57 naar 56 jaar. Wij willen een aanvulling op de werkingssfeer en vrijgestelde werknemers voor bovengenoemde diensten. Niet alleen wanneer werknemers vanaf 56 jaar vrijwillig nachtdiensten draaien, ontvangen zij **40 uur extra** per jaar; ook wanneer zij vanaf 56 jaar vrijwillig bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiediensten blijven draaien, wordt 40 uur per jaar verminderd op de jaaruren van de betreffende medewerker.
- Generatiebeleid. Wij willen komen tot een regeling Generatiebeleid.(zie bijlage)
- Afspraken maken ten gevolge van de uitwerking pensioenakkoord: In diverse sectoren zijn cao-afspraken gemaakt over eerder stoppen met werken op basis van de RVU-regeling. Met de RVU-regeling wil de FNV in cao's afspraken maken die ervoor zorgen dat werknemers tot drie jaar eerder kunnen stoppen voor hun verwachte AOW-datum. Zij krijgen in die periode een uitkering van hun voormalige werkgever van maximaal € 21.200,- per jaar. Werknemers kunnen dit aanvullen door gedurende deze periode een deel van hun pensioen op te nemen. Deze regeling loopt van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2028. Vereiste is wel dat werknemers die in de periode na 1 januari 2026 hiervan gebruik willen maken,

daarover uiterlijk 31 december 2025 afspraken met hun werkgever gemaakt moeten hebben en uiterlijk 31 december 2028 hun AOW moeten ontvangen.

Om het financieel makkelijker te maken dat de RVU-regeling voor veel (zwaar werk) sectoren wordt ingevoerd, is in het pensioenakkoord afgesproken dat er 1 miljard euro beschikbaar komt voor de periode 2021 tot en met 2025. In augustus 2020 is hiervan de conceptsubsidieregeling beschikbaar gekomen onder de welluidende titel DIEU (Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden).

- Veiligheid en agressie. Bij incidenten op het gebied van agressie en veiligheid door derden wordt, als de medewerker dat wenst, door de werkgever aangifte gedaan.

### **3. Balans tussen werk en privé**

- Wanneer tijdens de bereikbaarheidsdienst in de uren die liggen tussen 00.00 uur en 06.00 uur gedurende meer dan twee uren arbeid is verricht, of ten minste tweemaal gevolg is gegeven aan een oproep naar de instelling te komen, heeft de werknemer recht op ten minste acht uur onafgebroken rust aansluitend aan de laatste periode van de daadwerkelijk verrichte arbeid die dientengevolge als rusttijd aangemerkt dienen te worden. Deze acht uur worden door de werkgever doorbetaald als ware er sprake van arbeidsuren.

- Wij stellen voor om de termijn van de duur van de jaarurensystematiek terug te brengen naar een drie maanden systematiek. In plaats van de spreiding van het aantal te werken uren op jaarbasis wordt binnen een periode van drie maanden de contractueel overeengekomen uren gewerkt. Doel hiervan is te komen tot een meer evenwichtig arbeidspatroon waarbij een goede balans tussen werk en privé is gegarandeerd. We spreken dan over vier periodes van drie maanden in plaats van een periode van een jaar. De werknemer wordt ingeroosterd conform de geldende systematiek.

Aan het einde van ieder kwartaal worden extra ingeroosterde uren naar keuze van de werknemer verrekend in tijd of geld. Als minder uren zijn ingeroosterd en dit niet aan de werknemer kan worden toegerekend dan worden deze uren niet bij de uren van het volgende kwartaal opgeteld.

- 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.

### **Overige voorstellen**

- Afspraken over thuiswerken. Als het thuiswerken structureel wordt, worden er bij elkaar opgeteld reële kosten gemaakt voor bijvoorbeeld verwarming, elektriciteit en prints. Deze reële kosten dienen te worden vergoed.

- Betere reiskosten. Ook een vergoeding voor reiskosten als extra boven het rooster wordt gewerkt, bijvoorbeeld door het bijwonen van een teamoverleg.
- Verhogen van de vergoeding voor dienstreizen van € 0,36 naar € 0,37 per kilometer.
- Looptijd van 1 december 2021 tot 1 december 2022.
- Wij willen de cao ter algemeen verbindendverklaring aanbieden aan het Ministerie van SZW.

Omdat niet alle onderwerpen direct kunnen worden omgezet naar concrete voorstellen voor verbetering van de cao willen wij van de gebruik maken om een aantal opmerkelijke zaken eerst op de tafel van het OOf te bespreken. Wij ronden graag af met een tweetal suggesties die wij als cao partijen graag verder zien uitgewerkt op de OOfGGZ tafel.

- In de sectoranalyse is opgemerkt dat er behoorlijke beloningsverschillen liggen tussen mannen en vrouwen in de GGZ blz. 29 van de sectoranalyse. Wij vinden dit opmerkelijk en zouden met de kennis die wij hebben met hier verder bij stil willen staan en met elkaar willen onderzoeken waar deze verschillen vandaag komen en hoe deze te overbruggen vanuit het perspectief van gelijke beloning. Hiervoor kunnen we ook gebruik maken van de uitspraak zoals gedaan in een recente GGZ kwestie rond gelijke behandelingen.  
<https://mensenrechten.nl/nl/nieuws/college-oordeelt-over-verschil-beloning-tussen-mannelijke-en-vrouwelijke-werknemer>
- Als tweede punt zouden wij graag willen inzoomen op de goede voorbeelden die er binnen de GGZ zijn rond stage en begeleiden van leerlingen. Hierover zijn veel verschillende ervaringen. Wij zouden ter inspiratie van GGZ instellingen de goede voorbeelden willen ophalen en deze willen delen.

Wij hopen op constructieve en positieve onderhandelingen. Onze onderhandelingsdelegatie zal bestaan uit ondergetekende, en tot 3 januari a.s. door Hazel Vaneveld. Vanaf 3 januari a.s. zal Liane Hoogendoorn deel uitmaken van de FNV onderhandelingsdelegatie.

Met vriendelijke groet,

Elise Merlijn

Bestuurder FNV, onderhandelaar cao GGZ