

Tijd voor een eerlijke cao GGZ – wij pikken het niet langer

De medewerkers in de geestelijke gezondheidszorg staan dag in, dag uit klaar voor mensen in kwetsbare situaties. Ze doen dat met hart en ziel, ondanks hoge werkdruk, personeelstekorten en toenemende administratieve lasten. Maar terwijl de druk blijft stijgen, blijft de waardering achter. Medewerkers lopen weg én erger nog: van alle uitstroom is 42% jonger dan 35 jaar!

De GGZ is eersterangs zorg. En de mensen die er werken zijn hooggewaardeerde professionals. Het is tijd voor een cao die recht doet aan hun inzet, deskundigheid en maatschappelijke waarde. Wij eisen harde afspraken over loon, werkdruk, roosters en zeggenschap.

FNV en CNV gaan deze onderhandelingen in met één duidelijke boodschap: genoeg is genoeg. We eisen een inhaalslag voor de GGZ. Want alleen met goede arbeidsvoorwaarden kunnen we de sector gezond houden: voor medewerkers én cliënten.

De huidige cao Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ) loopt af op 31 juli 2026. Wij hebben met leden (en niet-leden) gesproken en voorstellen opgehaald. Deze raadpleging is de basis voor onze voorstellen voor een nieuwe cao GGZ. Wij stellen voor om te komen tot een cao met een looptijd van een jaar.

1. Beloningsbeleid

- Wij stellen een koopkrachtverbetering voor van tenminste 6%. Deze verhoging dient plaats te vinden in een initiële salarisverhoging voor alle GGZ medewerkers. Om zorg te dragen voor koopkrachtverbetering stellen wij voor om de premieverdeling van het pensioen te wijzigen. Op dit moment is de pensioenverdeling tussen werkgever en werknemer 50-50%. Wij stellen voor dat werkgevers een hoger deel van de premie voor hun rekening nemen. Om ervaren personeel voor de sector te behouden, stellen wij voor het toevoegen van extra uitlooptreden in het loongebouw.
- Flex-bonus: Wij stellen voor bij een wijziging van een dienst of het toevoegen van een extra dienst op verzoek van de werkgever, dat de werknemer een vaste vergoeding van € 100,00 bruto per keer ontvangt. Dit boven op de reguliere afspraken over overwerk of onregelmatigheidstoelagen. De te veel gewerkte uren worden later in tijd teruggegeven. Deze vaste extra beloning dient als erkenning voor de gevraagde flexibiliteit en de impact hiervan op de werk-privébalans. De vergoeding staat los van het aantal gewerkte uren en wordt toegekend naast de reguliere cao-vergoedingen voor overwerk, bereikbaarheidsdiensten en onregelmatigheidstoelage (ORT).
- Wij stellen voor de ORT te verhogen naar het uurloon van de medewerker.
- Wij stellen voor om ook tijdens de uren tussen 8.00 en 12.00 uur op zaterdag de toelage (38%) voor onregelmatig werken toe te kennen.
- Wij stellen voor de vergoeding extra werk (hoofdstuk 4, artikel 1, vanaf 1 januari 2026) te verhogen door de week naar vijf euro per uur, en in het weekend naar 10 euro per uur.
- Wij stellen voor de opbouw van de vakantietoelage, de eindejaarsuitkering en het pensioen over het totale jaarinkomen te laten berekenen.

- De minimale reiskostenvergoeding voor woon-werk verkeer wordt verhoogd naar het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag (aanvullende afspraken ter verbetering van de minimaal overeen te komen in deze cao, zijn mogelijk op basis van overleg met de ondernemingsraad zie hoofdstuk 9, artikel 14 lid 4 vergoeding woon-werkverkeer en reis- en verblijfkosten (hoofdstuk 5, artikel 1, lid 5).). Ook duurzame vormen dienen vergoed te worden zoals lopend of fietsend naar het werk gaan. Ook overige kosten die verband houden met mobiliteit (denk aan parkeerkosten) dienen vergoed te worden. Werknemers mogen er t.o.v. de huidige vergoeding niet op achteruitgaan.
- Artikel 2 hoofdstuk 5 aanvullend voorstel op reiskostenvergoeding en telefoonvoorziening ambulante werknemer. En dan met name het verhogen van de kilometervergoeding onder lid 1.
 - a. Als de werknemer volgens zijn arbeidsovereenkomst verplicht is met de eigen auto te reizen, dan is de vergoeding voor dienstreizen minimaal € 0,45 per kilometer. De gemaakte parkeerkosten worden vergoed.*
 - b. De werkgever stelt, indien noodzakelijk, een vervoermiddel aan de ambulante werknemer ter beschikking.*
 - c. De werkgever treft in overleg met de ondernemingsraad een regeling.*
 - d. De werkgever voorziet alle ambulante werknemers van een adequate telefoonvoorziening.*
- Wij stellen voor om de huidige (te indexeren) stagevergoeding van € 500,00 per maand per 1 augustus 2026 te verhogen naar € 700,00. Deze vergoeding geldt ook voor coassistenten.
- Wij stellen voor dat op verzoek van de werknemer de werkgever vanaf 1 januari 2027 de vakbondscontributie voor een van de bij deze cao aangesloten werknemersverenigingen waarvan de werknemer lid is volledig vergoed wordt. 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.
- Wij stellen voor om voor nieuwkomers buiten de sector GGZ het balansbudget bij indiensttreding na 1 juli van enig jaar naar rato van de lengte van het aantal maanden dat men in dienst is, toe te kennen. Voor het overgaan naar een andere GGZ instelling blijven de huidige afspraken waar toekenning van het volledig balansbudget aan de orde is, bestaan.
- Wij stellen voor een vitaliteitsbudget op declaratiebasis overeen te komen van € 250,00 netto op jaarbasis. Daar waar er betere regelingen zijn, blijven deze gehandhaafd op het huidige niveau.
- Wij stellen voor om te komen tot een IKB-regeling. Waarbij medewerkers bronnen en doelen bepalen. Medewerkers kunnen naar eigen keuze (doelen) bepalen. Zoals bijvoorbeeld studieschuld.

2. Werk en privé balans en gezond aan het werk blijven

- Wij stellen voor geen aftopping in het aantal uren dat je per jaar mag sparen in de 100 weken regeling (LFB). Ook dienen meer bronnen beschikbaar te zijn om te sparen in deze regeling (denk aan de extra uren, of de tijd voor tijd compensatie bijzondere diensten). Indexatie van deze uren langer dan 5 jaar en de mogelijkheid bieden om deze uren mee te nemen naar een andere werkgever, ook indien deze geen GGZ instelling is.

- Fit to Finish: Wij stellen voor dat iedere werknemer de mogelijkheid geboden krijgt om het gesprek aan te gaan over duurzame inzetbaarheid vanaf 10 jaar voor de verwachte AOW-leeftijd. In dit gesprek kunnen onder andere aan de orde komen: balansverlofuren, LFB, generatieregeling, RVU, minder werken, deeltijd pensioen, vrijstelling van bepaalde diensten en andere regelingen die bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemer.
- Verlof is een recht. Wij verplichten de werkgever om de werknemer in staat te stellen het recht op verlof op basis van zijn verlofuren op te kunnen nemen.
- Regulier werk dient ingeroosterd te worden met reguliere diensten. We zien te vaak dat er bijzondere diensten worden ingeroosterd terwijl van tevoren duidelijk is dat een groot deel van die tijd gewoon gewerkt zal moeten worden. Voorbeeld: geen slaapdienst inroosteren terwijl duidelijk is dat men bijna altijd wel wakker gemaakt wordt om arbeid te verrichten.
- Alle uren in alle diensten tellen mee in de JUS. Hierdoor ontnemen we ook de reden voor de werkgever om regulier werk in te roosteren als bijzondere dienst, waardoor werknemers veel meer diensten moeten draaien om aan hun jaaruren te komen. Al die bijzondere diensten draaien naast hun reguliere diensten is een enorme verzware van het werk en zorgt voor uitval en uitstroom.
- Recht op pauze nemen opnemen (is ATW, maar wordt niet nageleefd) en duidelijk in de cao op te nemen dat indien er geen “Hema” pauze is, dit een geconsigneerde (doorbetaalde) pauze is.
- Op dit moment is de ATW-ATB nog het minimum waarop de cao gestoeld is. Wij willen afspraken maken in de cao waarin verbeterde afspraken worden gemaakt waardoor werk en prive balans beter worden geborgd (Bijvoorbeeld de opt-out uit slaapdiensten afspraak verwijderen).
- Roosters dienen 3 maanden vooruit geroosterd te worden en 1 maand van tevoren vastgesteld te worden. Wijzigingen in dit rooster kunnen dan alleen in overleg plaatsvinden o.b.v. extra werken (in overleg met werknemer) of d.m.v. verschoven dienst (eenzijdige wijziging werkgever). Hiervoor dient dus een nieuwe verschoven dienstregeling afgesproken te worden. Mogelijkheden voor meer zeggenschap over arbeidstijden dienen daarin leidend te zijn.
- Wij stellen voor dat cao partijen een gezamenlijk onderzoek te verrichten naar verkorting van de arbeidsduur.
- Wij stellen voor bijzondere diensten beter belonen zowel in tijd als in geld: Op dit moment worden alle aanwezigheidsdiensten, waaronder slaapdiensten vergoed onder het WML-regime. Dit willen wij wijzigen naar het normale uurloon per uur plus een toeslag (ORT). De medewerker mag kiezen of hij dit in tijd of in geld uitgekeerd wil hebben. Gezien de beperkte vrijheid om over de eigen tijd te beschikken bij een crisisdienst, dient een crisisdienst ook te vallen onder het regime van een aanwezigheidsdienst (EU-regime), waarvoor men per uur het reguliere uurloon ontvangt, naast van toepassing zijnde toeslagen en vergoedingen.

3. Opleiden en ontwikkelen/ zeggenschap:

- Faciliteren van tijd en middelen om professionele zeggenschap vorm te geven. Aanscherpen hoofdstuk 9 artikel 15a. Zodat de zeggenschap op gelijk niveau komt van de zeggenschap van de medische staf.
- Vergoeding eens per 3 jaar van een loopbaancheck (De Vakbeweging). Aanscherpen hoofdstuk 7 artikel 3 met concrete vergoeding van € 975,-.
- Recht om geschoold te worden in agressie preventie en dit jaarlijks te herhalen.

4. Overige voorstellen

- Omdat er meer te bespreken is op instellingsniveau, is een verhoging van de werkgeversbijdrage verdedigbaar. Wij stellen voor deze te verhogen conform richtlijnen van AWWN op dit gebied (€ 24,10 per werknemer (prijspeil 2025)).
- Wij stellen voor de uitbetaling van de EJU te verrichten in november.
- Bonden ontvingen tijdens de uitvraag veel signalen over het niet-nakomen van cao-afspraken. Alle werkgevers die onder deze cao vallen, moeten de daarin gemaakte afspraken nakomen. Wij willen ons hier hard voor maken en spreken zowel de werkgevers als de werkgeversorganisatie daarop aan en spreken zo nodig samen een set extra maatregelen af.
- Wij stellen een looptijd voor van 1 augustus 2026 tot 1 augustus 2027
- Wij willen binnen twee maanden de cao ter algemeen verbindendverklaring aanbieden aan het Ministerie van SZW.
- Wij stellen voor in de cao op te nemen vergoeding van een vaste BHV vergoeding en te komen tot een goede BHV regeling in de cao.
- Wij stellen voor aanvullende afspraken te maken ter voorkomen van zowel in- als extern grensoverschrijdend gedrag. Als aanvulling op het beleid en de bestaande klachtenregelingen die binnen GGZ instellingen al gelden. En deze op te nemen in de cao. Voor nieuwe medewerkers wordt deze informatie onderdeel van de informatie bij indiensttreding.

5. Tekstuele wijzigingen.

- Hoofdstuk 1 artikel 2: *'De arbeidsovereenkomst wordt in de regel aangegaan voor onbepaalde tijd'* dient te worden gewijzigd in: *'Het uitgangspunt is dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangegaan'*
- Hoofdstuk 1 Artikel 8: *'vergoeding (im)materiële/psychische schade'*, toevoegen bij dit artikel naast materiele schade. Het betreft hier naast schade aangebracht door de client, maar ook schade aangebracht door naasten van cliënten en collega's. Daarnaast dient dit dan ook in alle subs van dit artikel aangepast te worden. Tevens dient er inhoudelijk e.e.a gewijzigd te worden omdat schade verhalen niet beperkt dient te worden op enerlei wijze.

- Hoofdstuk 7, artikel 8 ‘studiekosten, beroepskosten en studieverlof’ dient als volgt te worden gewijzigd:
 1. *Met het vaststellen van het persoonlijk ontwikkelingsplan als bedoeld in artikel 7 worden in redelijkheid en billijkheid afspraken gemaakt en vastgelegd over een tegemoetkoming in de studiekosten, beroepskosten en het studieverlof.*
 2. *Scholing, opleiding of studie die door de wet, de cao of de werkgever verplicht is gesteld of in opdracht van de werkgever gevolgd wordt, wordt volledig in tijd en geld vergoed. Dit geldt ook voor deskundigheidsbevordering en herregistratie. Voor e-learning en thuisstudie worden hierbij de door de opleider ingeschatte uren van de studie als norm gehanteerd.*
 3. *Voor het volgen van de lessen en het afleggen van examens benodigde tijd als werktijd aangemerkt. Leerlingen van hoofdstuk 2 artikel 1 krijgen voor het voorbereiden 4 halve dagen betaald verlof of 2 dagen betaald verlof per jaar direct voorafgaand aan het examen.*
 4. *Verplichte beroepskosten worden door de werkgever vergoed. Onder beroepskosten wordt in dit verband bedoeld op:*
 - a. *de kosten van (her)registratie alsmede de kosten in verband met bij- en nascholing ten behoeve van die (her)registratie;*
 - b. *de kosten van het bezoeken van congressen, cursussen en symposia in verband met accreditatie;*
 - c. *de kosten ten behoeve van het lidmaatschap van een (wetenschappelijke) beroepsvereniging;*
 - d. *de kosten van individuele vakliteratuur, in samenhang met afspraken binnen instelling.*
- Balansbudget inzet opleiding/ontwikkeling
 Hoofdstuk 7, Artikel 13 Balansbudget inzetten voor opleiding/ontwikkeling dient gewijzigd te worden in:
 1. *Indien door werknemer de keuze wordt gemaakt op grond van artikel 36 lid 1 sub b van hoofdstuk 2 om het balansbudget in te zetten voor opleiding/ontwikkeling wordt het budget verhoogd met een opslag van 40%.*
 2. *Het voor opleiding/ontwikkeling geormerkte balansbudget kan ook opgespaard worden voor inzet in een later jaar; uiterlijk aan het eind van de het daaropvolgende kalenderjaar.*
 3. *Het niet bestede deel van het voor opleiding/ontwikkeling geormerkte balansbudget zal na afloop het kalenderjaar voor zover er geen langere termijn dan een jaar is overeen gekomen worden uitbetaald als brutoloon onder aftrek van de eerder toegepaste opslag van 40%.*
 4. *De werknemer dient de factuur in bij de werkgever die de scholingskosten rechtstreeks voldoet aan de opleider op basis van de afspraken zoals gemaakt in het kader van dit artikel. Zodat er sprake is van een netto vergoeding bij het gebruik maken van de keuze voor opleiding/ontwikkeling.*
- In hoofdstuk 8 stellen wij voor om op te nemen dat medewerkers die een opleiding volgen, worden ingeschaald in de functionele schaal. Daar waar dit niet nadrukkelijk in de cao wordt gemeld.
- Wij stellen voor om Hoofdstuk 9 artikel 2, lid 2 te verwijderen.

- Hoofdstuk 11 artikel 1 lid 1 uitbreiden 'rechtspersoon' aanvullen met 'personenvennootschap'.
- Hoofdstuk 11 artikel 16 'salaris' wijzigen in: *'Het voor de werknemer geldende (bruto) bedrag uit zijn salarisschaal (inclusief toeslagen) per maand voor zover in de bepalingen van de cao niet uitdrukkelijk anders is vermeld'*.
- De term 'opleidingsschool' dient te worden aangepast conform afspraak tijdens SOGGZ, naar aanleiding van het overleg 23 oktober 2025.
- Wij constateren dat het loongebouw aan modernisering toe is. In afwachting van de ontwikkelingen in het kader van het FWG-programma 'Waarde van Werk' stellen wij voor dit in een gezamenlijke studieopdracht verder vorm te geven nadat het programma is afgerond.
- Wij stellen een gezamenlijk onderzoek voor naar toepassing afspraken Arbowet naar aanleiding van uitvoering RIE's waar onder andere werkdruk en veiligheid.
- Wij stellen voor om een opdracht verstrekken aan OOfGGZ om te komen tot een duidelijk overzicht aan cao-regelingen met betrekking tot levensfase en life-events, zodat werknemers een duidelijk overzicht hebben waar men in welke situatie recht op heeft (Mede o.b.v. SER-advies maatschappelijk verlof).

Uiteraard behouden we ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen altijd nog andere punten in te brengen indien wij dit noodzakelijk achten.