

Aan de
werknemersorganisaties
(FNV, CNV, FBZ, NU'91)

Ons kenmerk
ab/aw/cao25

Telefoon
033-4608900

Datum
23-9-2024

Bijlage(n)
-

Contactpersoon
Arno Bosscher

Onderwerp
Inzetbrief cao ggz vanaf 2025

Beste leden van de onderhandelingsdelegaties,

Op 1 januari 2025 expireert de huidige looptijd van de cao ggz. In het sociaal overleg ggz van 3 juni 2024 is afgesproken dat cao partijen elk een eigen schriftelijke inzet voor de nieuwe looptijd zullen inbrengen, op basis waarvan de gesprekken over de inhoud van de nieuwe looptijd in eerste instantie zullen worden gestart. Afgesproken is toen ook dat de gespreksronde ruim vóór de expiratedatum zal worden opgestart. Het eerste gesprek is gepland op 24 september 2024. Naderhand is ook afgesproken dat cao partijen hun inzetbrieven op 23 september met elkaar zullen delen.

We kijken er naar uit om de gesprekken over het gezamenlijk doel, een goede CAO voor de collega's in de ggz, met jullie te voeren.

Visie

Vooraleer in te gaan op onze inzet benoemen we twee zaken uit onze maatschappelijke visie die voor ons een belangrijke toetssteen vormen:

De benodigde randvoorwaarden voor het verlenen van goede zorg in Nederland staan onverminderd onder druk. De krappe arbeidsmarkt blijft zorgaanbieders parten spelen. Daarbij laten de lange termijn prognoses eerder een verslechtering dan een verbetering zien, ondanks de diverse goede plannen en initiatieven die zijn ontwikkeld om het tij te keren. Met de toenemende vergrijzing blijft de zorgvraag ook toenemen, maar de inzetbare personele capaciteit niet.

Voor ggz instellingen betekent dit vaak gedwongen keuzes maken over de inzet van mensen en middelen, die niet zonder gevolgen voor het zorgaanbod en de samenleving zullen blijven. In dit stadium is het zelfs niet ondenkbaar dat de cruciale ggz onder druk komt te staan. De beschikbaarheid van personeel, ook voor de cruciale ggz is voor ons een belangrijke toetssteen.

Tot zover de tijdgeest en de uitdagingen voor de zorg in het algemeen en de ggz in het bijzonder in Nederland, maar we keren nu weer terug naar de cao ggz.

Er is al veel goed geregeld in de cao ggz maar we zien ook kansen voor verbetering. De volgende onderwerpen/thema's willen we graag betrekken bij de komende gespreksronde.

brancheorganisatie voor geestelijke gezondheids- en verslavingszorg

de Nederlandse ggz

Looptijd

De meerjarige uitdagingen waar de ggz zich mee geconfronteerd ziet vragen om een meerjarige looptijd.

Middengroep

We willen graag de gevraagde passende maatregelen vanuit Den Haag voor de middengroep verzilverd zien. Vlak voor de kabinetswisseling heeft de vorige minister een brief gestuurd met een overzicht van scenario's om dit aan te pakken. We roepen de nieuwe minister op om hier een concreet vervolg aan te verbinden.

Crisisdiensten

De ontwikkeling van de compensatie voor het beschikbaar zijn voor crisisdiensten (compensatie in tijd) is achtergebleven bij de overige ANW diensten. Wij zien dan ook aanleiding om hierover van gedachten te wisselen.

Instroom en behoud

Voor behoud van medewerkers in de ggz, en dit is net zozeer van belang voor instroom, gaan we graag in gesprek over een verantwoorde algemene loonontwikkeling in de nieuwe looptijd. Daarbij gaan we uit van de beschikbare middelen en de prognoses van het Centraal Planbureau.

Ook gaan we graag in gesprek over de uitkomsten van het onderzoek uit mei 2024 over de inzet van stageplaatsen, met name omdat uit de gepresenteerde benchmark blijkt dat het volume aan stageplaatsen ten opzichte van andere zorgsectoren significant lager lijkt te zijn.

Voor het behoud van zorgprofessionals dragen vormen van zeggenschap over het organisatiebeleid vanuit het professionele perspectief bij aan de werktevredenheid van zorgprofessionals. Graag gaan we in gesprek over de aanbevelingen die uit het recente onderzoek naar zeggenschap via het O&O fonds ggz en DSP naar voren zijn gekomen.

We willen daarnaast ook graag nagaan in hoeverre belemmeringen voor medewerkers om meer uren te gaan werken aanwezig zijn en kunnen worden weggenomen.

Minimumloon/salaristabellen

Het regeringsbeleid is gericht op het versneld laten groeien van het minimumloon om werkenden in staat te stellen om de toenemende kosten voor het primaire levensonderhoud te kunnen blijven opbrengen, die immers een relatief groter beslag op beperkte budgetten met zich meebrengen.

Via de in de wet minimumloon (WML) opgenomen halfjaarlijkse indexeringszinnen zijn de (verplichte) minimumlonen relatief harder gestegen dan de gemiddelde algemene loonstijgingen. Deze ontwikkeling willen we graag structureel vertalen door een herziening voor te stellen van de huidige salaristabellen voor de ggz, om deze hiermee in lijn te brengen met het oog op de nieuwe looptijd.

Afspraken uit het vorige cao akkoord (2021-2024)

Eind 2021 hebben cao partijen afspraken gemaakt over wijzigingen in de looptijd 1-12-2021 tot en met 31-12-2024. Daarbij hebben partijen afgesproken de in 2022 nieuw geïntroduceerde driejarige balansregeling te evalueren en afspraken te maken over de toekomst van de regeling.

Een bijzonder element daarin is de regeling generatiepact, die weliswaar onderdeel is van de balansregeling maar in aanleg al voor een jaar langer is vastgesteld dan de huidige looptijd van de cao. Ook deze tijdelijke regeling heeft evaluatie door cao partijen.

de Nederlandse ggz

Daarnaast zijn er diverse onderzoeks-afspraken gemaakt, zoals het onderzoek naar stageplaatsen wat bij het onderwerp 'instroom en behoud' al is benoemd. Met name zouden we de aanbevelingen uit de onderzoeken naar de kwaliteitsregisters en de werkweek van de AIOS nader bespreken.

Individueel Keuze Budget

Om de keuzevrijheid van medewerkers in de ggz te vergoten gaan we graag in gesprek over de mogelijkheden om aanspraken voor medewerkers te bundelen in een overzichtelijk individueel keuzebudget, waarbij de genietingsmomenten niet worden opgelegd – zoals nu het geval is bij de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering – maar het budget naar inzicht van de medewerker kan worden ingezet.

We stellen voor om gezamenlijk de mogelijkheden te verkennen voor introductie van een dergelijke opzet in een volgende looptijd van de cao ggz.

Inkomenszekerheid bij arbeidsongeschiktheid

Het kan ons allemaal overkomen dat we door arbeidsongeschiktheid niet meer in staat zijn om ons werk te continueren, wat vaak grote gevolgen voor het inkomen met zich meebrengt.

Daar is het nodige voor geregeld maar er zijn situaties die zeer nadelig kunnen uitpakken voor individuele medewerkers die dit overkomt. Hiervoor zijn sectorale collectieve oplossingen beschikbaar met aantrekkelijke collectieve premiekortingen. Graag gaan we in gesprek over de mogelijkheden van introductie van een dergelijke sectorale verzekering voor de ggz.

Tot slot

Ten slotte willen we graag van deze gelegenheid gebruik maken om een aantal tekstuele verbeteringen en correcties in de cao door te voeren met geen tot beperkte materiële gevolgen, welke per saldo positief zullen uitpakken. Dit kan geconstateerde fouten betreffen, het in lijn brengen van de cao met (dwingende) tussentijdse wijzigingen in relevante wet- en regelgeving, het verwijderen van redundante bepalingen of passages, of het realiseren van verduidelijking in bestaande formuleringen. Ook deze voorstellen zullen wij separaat presenteren en toelichten bij de komende overleggen.

Overigens behouden wij ons het recht voor om gedane voorstellen bij het cao-overleg te wijzigen of in te trekken, dan wel nieuwe voorstellen in te brengen. Het bevoegde orgaan om van werkgeverszijde formeel met de door de delegaties gemaakte afspraken in te stemmen – na consultatie van de leden - is het bestuur van de Nederlandse ggz.

Met vriendelijke groet,
Anita Wydoodt
voorzitter werkgeversdelegatie
de Nederlandse ggz