

Inzet FBZ voor de Cao GGZ 2022

Salarisontwikkeling

FBZ is van mening dat het inkomen van de zorgprofessionals in de GGZ kan en moet worden verbeterd. Deze salarisverhoging moet leiden tot concrete verbetering van de koopkracht van iedere medewerker in de GGZ.

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van een jaar. Een langere looptijd is bespreekbaar, maar dit heeft gevolgen voor de af te spreken inkomensverbetering.

Vergoedingen

1. Door de coronacrisis heeft het thuiswerken een enorme vlucht genomen en is een structureel onderdeel geworden van het werkzame leven. De cao GGZ blijkt onvoldoende faciliteiten te bieden om thuiswerken te ondersteunen. Wij maken graag afspraken met u over een thuiswerkvergoeding. Wij stellen een bedrag voor van €2,00 per thuiswerkdag, en vergoedingsmogelijkheden bij de aanschaf van bijvoorbeeld arbotechnisch verantwoord meubilair en IT-apparatuur.
2. Coassistenten maken werkweken van rond de 50 uur, zonder vergoeding en dikwijls ook zonder reiskostenvergoeding. Wij willen daarom nu met u afspreken dat de stagevergoeding ex artikel 5a hst 8, A, en de daaruit voortvloeiende vergoedingsregeling reiskosten ook van toepassing zal zijn op coassistenten.
3. Aanvulling Artikel 11 lid 1 Budget persoonlijke kosten medisch specialist
 - Ten behoeve van het lidmaatschap van een wetenschappelijke vereniging, de KNMG en haar beroepsverenigingen.
 - Van individuele vakliteratuur, in samenhang met afspraken binnen de instelling.
 - Van communicatiemiddelen, voor zover fiscaal vrijgesteld, in samenhang met afspraken binnen de instelling.
4. In veel instellingen wordt van orthopedagogen(-generalisten) verwacht dat men is ingeschreven in de voor hen geldende kwaliteitsregisters. Uit een uitvraag binnen deze groep blijkt dat een aanzienlijk deel van de instellingen deze kosten nog niet vergoedt. Daarom stellen wij voor om *Artikel 12 Verplichte (her-)registratiekosten* aan te vullen met:
 - *De door de werkgever verplichte (her-) registratiekosten in de kwaliteitsregisters voor orthopedagogen en andere beroepsgroepen wordt vergoed door de werkgever.*
5. In de praktijk oefenen klinisch psychologen en klinisch neuropsychologen en orthopedagogen(-generalisten) naast hun functie ook managementtaken uit en/of zijn opleidingsverantwoordelijke. Deze extra taken worden niet (altijd) beloond en gewaardeerd door de werkgever. FBZ wil daarom *artikel 10 Bijzondere Toeslagen* uitbreiden. Dit betekent dat naast de medisch specialist ook psychologisch specialisten (KP/KNP/GZ psychologen/ orthopedagogen-generalisten) recht hebben op deze toeslag bij het uitoefenen van een van de genoemde taken.
6. Voor de uren doorgebracht in bereikbaarheidsdienst, aanwezigheids-, en consignatiedienst ingevolge **H10 artikel 9 onder C** geldt nu een compensatie in vrije tijd. Deze compensatie wordt als erg laag ervaren in relatie tot de belasting die deze diensten met zich meebrengen. Soms is er zelfs sprake van extra taken/verantwoordelijkheden tijdens deze diensten bovenop de reguliere taken. Wij stellen daarom voor om de compensatie voor het doen van deze diensten te verhogen. Psychiaters wensen daarbij bereikbaarheidsdiensten op gelijke wijze betaald te krijgen als crisisdiensten.
7. In de praktijk wordt door de instelling van werknemers die een opleiding tot GZ-psycholoog, Psychotherapeut, Klinisch Psycholoog en/of Klinisch Neuro psycholoog volgen, een eigen bijdrage gevraagd. FBZ acht dit niet wenselijk en zou derhalve in de cao opgenomen zien dat

een dergelijke bijdrage – per 1 januari 2023 – niet gevraagd zal worden door de instelling van de betreffende werknemer.

8. De opleiding tot orthopedagoog-generalist wordt (nog) niet vergoed; voorstel is evenwel dat dat de werkgever de helft van de kosten voor de opleiding voor zijn rekening neemt.

Gezond en Veilig werken

1. Werkdruk: FBZ en GGZ Nederland zullen de komende cao-periode in gezamenlijkheid onderzoeken hoe de werkdruk onder psychiaters/verslavingsartsen in dienstverband kan worden verminderd. FBZ krijgt signalen dat de toename van het aantal ZZP'ers met name werkdruk verhogend voor de dienstverbanders werkt bij de invulling van diensten. Dit en andere werkdruk verhogende omstandigheden zullen in kaart worden gebracht waarbij tevens de nodige oplossingsrichtingen zullen worden geformuleerd. Tevens zal in dit onderzoek in het kader van gezond en veilig werken worden gekeken naar herstelverlof en uitslaapmogelijkheden na diensten. Uiterlijk 1 juli 2022 zal het onderzoek worden afgerond met concrete adviezen voor implementatie.
2. Werkweek AIOS: In artikel 10, 11 en 12 van hoofdstuk 8 van de cao zijn bepalingen opgenomen inzake de arbeidsduur (48 uur per week inclusief opleidingsuren) voor AIOS. Deze urenomvang is inclusief opleidingsmomenten. FBZ ontvangt met regelmaat signalen dat in de praktijk in de regel 48 uur per week wordt gewerkt waarbij de aanname van 10 opleidingsuren per week niet wordt gehaald. Sterker nog, men krijgt pas een overwerkvergoeding uitgekeerd als men meer dan 48 uur heeft gewerkt. Wij stellen daarom voor om gedurende de looptijd van de cao een gezamenlijk onderzoek te doen om de knelpunten te verhelderen en oplossingsrichtingen te formuleren zodat de wenselijke balans tussen opleiding en werk daadwerkelijk wordt behaald.
3. Extra diensten: Indien binnen 24 uur een plotselinge oproep voor een dienst wordt gedaan, wordt daarvoor een extra compensatie gegeven. Deze compensatie bestaat uit een extra financiële of in tijd uitgekeerde compensatie van 50% van die uren.
4. De branche heeft te maken met personeelstekorten. Werknemers ervaren problemen met het doorwerken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd, omdat het werk hen (fysiek) te zwaar wordt. Het instrument LFB helpt hierbij onvoldoende, mede doordat het sparen van LFB-uren wordt ontmoedigd. De ervaring leert dat organisaties die een generatiepact hebben ingevoerd, er tevreden mee zijn. FBZ wil daarom ook in de GGZ afspraken maken over de invoering van een generatiepact. Hiermee wordt tegelijkertijd werkgelegenheid gecreëerd voor instroom dan wel contractuitbreiding voor jongeren, wat de sector aantrekkelijker maakt om in te werken.

Medezeggenschap

1. Gezien het multidisciplinaire karakter van het werk binnen de GGZ dient de kracht van de specialisten samen te komen in een specialistenstaf. Om de positie van profielartsen en psychologisch specialisten (waaronder KP/KNP) te versterken wordt H9 artikel 15 uitgebreid met beide groepen. Bijlage XIV wordt conform voorgaande aangepast.
2. In de afgelopen periode zijn bij veel instellingen medische staven opgericht. Om een volgende kwaliteitsslag te maken, stelt FBZ voor om de medische staven in tijd en geld te faciliteren, zoals een secretariaat of beleidsmedewerker. Dit wordt bekostigd door de werkgever.
3. Bijlage XIV: Artikel 2 Stafreglement 1
In deze bepaling staat dat de medische staf het stafreglement in overeenstemming met de Raad van Bestuur vaststelt. Het stafreglement is een soort huishoudelijk reglement van de medische staf. Het is niet logisch dat dit in overeenstemming met de RvB moet. Wij kunnen ons wel voorstellen dat dit na overleg RvB gebeurt, zodat je daarmee wel commitment krijgt van de RvB.

Het voorstel is om dit te wijzigen in: "De medische staf stelt na overleg van de Raad van Bestuur een stafreglement vast."

4. *Artikel 4: Adviezen van de Raad van Bestuur aan de medische staf.* Wij gaan ervan uit dat een verschrijving is en dat hier bedoeld is adviezen van de medische staf aan de RvB.

Zorg en verlof

1. Partnerverlof Aanvullend geboorteverlof (wet WIEG): Het geboorteverlof is per 1 juli jl. verruimd. Partners kunnen vijf weken aanvullend geboorteverlof nemen. Wij willen dat in de cao opgenomen wordt dat de UWV-uitkering wordt aangevuld tot 100% van het individueel jaarinkomen.
2. Rouwverlof: Het overlijden van een naaste is een ingrijpende gebeurtenis. Het huidige verlof o.g.v. artikel 2:27 (de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart) is vaak niet voldoende om hiervan bij te komen en de draad weer volledig op te pakken. Als gevolg hiervan vallen werknemers vervolgens vaak ziek uit. Daarom stellen wij voor om in geval van het overlijden van een eerstegraads familielid, rouwverlof toe te kennen van vier maal de arbeidsduur per week. De invulling van het verlof is maatwerk, en kan ook worden verspreid over een langere periode.
3. FBZ vindt het belangrijk dat medewerkers in de GGZ werk en zorg kunnen combineren. In de cao GGZ is tijdens ouderschapsverlof geen gedeeltelijke loondoorbetaling afgesproken. FBZ wil een regeling Ouderschapsverlofkorting afspreken, omdat FBZ de mogelijkheid om ouderschapsverlof op te nemen als een belangrijke arbeidsvoorwaarde ziet.

Scholing

1. Onder onze achterban is veel onvrede over de mogelijkheid tot het volgen van cursussen en opleidingen om zich verder te ontwikkelen. Ondanks dat Hoofdstuk 7 artikel 7 helder is over de mogelijkheden en helder is welke rechten (en plichten) de medewerker met een opleidingswens heeft. Wij stellen daarom voor om gedurende de looptijd van de cao een gezamenlijk onderzoek te doen om de knelpunten te verhelderen en oplossingsrichtingen te formuleren om hier beter uitvoering aan te geven.
2. Eigen bijdrage en terugbetalingsregelingen GZ opleiding: voor opleidingsplaatsen waarvoor een beschikbaarheidsbijdrage is toegekend wordt de eigen bijdrage afgeschaft en er worden geen afspraken meer gemaakt over terugbetaling van de opleidingskosten. Dit vooruitlopend op de nieuwe erkenningseisen voor praktijkopleidingsinstellingen die als zorgaanbieder p-opleidingen verzorgen.
3. Om masterorthopedagogen en master-psychologen een goede en duurzame start te geven binnen de GGZ stelt FBZ voor om afgestudeerde masters gedurende de eerste vijf werkzame jaren recht te geven op een systematische en gestructureerde werkbegeleiding en op supervisie. De werkgever vergoedt deze kosten.
4. Het Kwaliteitsstatuut ggz gaat uit van participatie van regiebehandelaren in zogeheten 'lerende netwerken'. Voorstel is dat de werkgever dit faciliteert in tijd en geld. De reiskosten worden eveneens vergoed. De werkgever zorgt tevens voor vastlegging in de kwaliteitsregisters.

Technische voorstellen/aanpassingen

1. Aanpassen H1 Artikel 2 lid 7: In de wet is geregeld dat cao-partijen kunnen besluiten dat de werkgever mag afwijken van de wettelijke basisregels. De werkgever mag op grond van deze cao gebruik maken van de uitzonderingen als bedoeld in artikel 7:688a lid 9 BW. Die gevallen zijn:
 - Als de werknemer in dienst treedt in verband met het volgen van een opleiding of het doen van onderzoek. In dit geval kunnen de werkgever en de werknemer een

arbeidsovereenkomst sluiten voor de duur van de opleiding of het onderzoek (zie artikel: 668a lid 9 BW);

- Als de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft en aansluitend een opleiding gaat volgen. In dit geval kunnen de werkgever en de werknemer in totaal maximaal 6 arbeidsovereenkomsten sluiten. De totale tijdsduur van die overeenkomsten is maximaal 48 maanden. De eventueel tussengelegen perioden van minder dan 6 maanden tellen mee om de totale tijdsduur te berekenen (zie artikel :668a lid 5 BW).

Zodra de opleiding of het onderzoek eerder is beëindigd en de werknemer tijdelijk bij de werkgever kan blijven werken, dan wordt een arbeidsovereenkomst aangegaan die onder de ketenregeling van artikel 7:668a – lid 1 BW valt.

2. Parttimers: In vorige cao's GGZ werd H2 artikel 4 wel vermeld en in H2 artikel 15 lid 1 apart vermeld. Parttimers werden eerder separaat vermeld. Bij laatste cao verzuimd om er naar te verwijzen. Daarom het voorstel tot technische aanpassing van H2 artikel 15 lid 2 tweede bullet, namelijk het toevoegen van artikel 4 in de opsomming.
 - artikel ...4.. van dit hoofdstuk...
3. In het SO GGZ van 30 oktober 2020 is overeenstemming bereikt over de uitleg van Hoofdstuk 7 artikel 12. In de praktijk wordt hier nog niet altijd invulling aangegeven. Daarom stelt FBZ voor om aan lid 1 toe te voegen "Aan de werknemer wordt vergoed de kosten (waaronder kosten voor de scholing/opleiding en de tijd) die".

Overige voorstellen

FBZ is tegen concurrentie op arbeidsvoorwaarden en is derhalve voorstander van het algemeen verbindend verklaren van cao's. Wij stellen voor om de nieuwe cao wederom algemeen verbindend te laten verklaren.

Voorbehoud

Wij houden ons het recht voor om tijdens het overleg nieuwe voorstellen te doen, dan wel voorstellen te wijzigen en/of aan te vullen, dan el 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.

Robert Barendse en Jan Willem Le Febre
Onderhandelaren namens FBZ