

Namens FBZ en onze aangesloten beroepsverenigingen brengen wij hierbij onze inzet voor de cao GGZ 2026 onder uw aandacht.

Onze inzet is gebaseerd op de input van de leden die wij gedurende de looptijd van de huidige cao hebben ontvangen, op de uitvraag bij de leden in aanloop naar de nieuwe cao en het FBZ-arbeidsvoorwaardenbeleid.

We willen graag komen tot afspraken die de huidige cao zo verbeteren dat de arbeidsvoorwaarden en omstandigheden een reden zijn om te komen of blijven werken in de GGZ.

We realiseren ons dat deze sector voor grote uitdagingen staat. Dit betekent dat goed werkgeverschap, een veilige werkomgeving, minder werkdruk, perspectief & ontwikkeling en goede arbeidsvoorwaarden hoog op de agenda moeten (blijven) staan.

Ons doel is om voor de zomer 2026 als cao-partijen tot afspraken over een nieuwe cao te komen.

Looptijd

Voor ons hangt de looptijd af van de inhoud van de afspraken. Een langere looptijd heeft bijvoorbeeld gevolgen voor de te realiseren inkomensverbetering.

Loon

Het inkomen van werknemers in de GGZ moet worden verbeterd. Deze salarisverhoging moet leiden tot concrete verbetering van de koopkracht van iedere werknemer. Om die reden wil FBZ in deze cao een reële inkomensverbetering voor álle werknemers via een gelijke procentuele loonsverhoging die hoger is dan de inflatie.

Weekendtoeslag

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.

Bijzondere diensten

Wij stellen voor bijzondere diensten beter te 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.

WIA

Wij stellen voor dat de extra premie voor werknemers die meer verdienen dan het WIA-max-dagloon (naar aanleiding van de nieuwe PFZW-regeling (per 2026) waar een premie van 3,2% over hun salaris boven deze grens voor een aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering geldt, volledig wordt betaald door de werkgevers.

AIOS Overwerk

FBZ stelt voor om in H8. Artikel 11 op te nemen, dat wanneer een AIOS onverwachte (zoals bij ziekte van collega's) of extra diensten dient te draaien, deze als betaalde uren worden gezien.

Toegewezen taken medisch specialist

FBZ stelt voor om H3 artikel 10.5 medisch specialist Manager II te veranderen in "aan de medisch specialist/verslavingsarts toegewezen taken".

Reiskosten

De reiskostenvergoeding voor woon-werk verkeer wordt verhoogd naar het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag, waarbij werknemers er ten opzichte van de huidige vergoeding niet op achteruit mogen gaan. Daarnaast dienen duurzame vormen van mobiliteit 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.

Verslavingsartsen

In de cao opnemen dat de verslavingsarts aan een medische specialist gelijkgesteld beroep is.

Studieschuld

FBZ stelt voor om in de cao een regeling op te nemen om medewerkers te ondersteunen bij het aflossen van hun studieschuld.

Zwangere medewerker en BAC-diensten

Op grond van H4 artikel 14 zijn werknemers die zwanger zijn vrijgesteld van BAC-diensten. Echter, krijgen zij hiervoor geen tegemoetkoming, zoals bij de ORT wel het geval is. FBZ stelt voor om dit recht te zetten en dit in lijn te brengen met de tegemoetkoming zoals omschreven in H4 artikel 10.5.

Vergoeding coassistenten

FBZ stelt voor om de vergoeding gelijk te trekken met de stagevergoeding.

Persoonlijk ontwikkelingsplan (H7, artikel 7)

Intervisie is een waardevol instrument om tot betere zorg te komen. Wij stellen daarom voor aan het persoonlijk ontwikkelingsplan toe te voegen dat intervisie werktijd is.

Zeggenschap

Om zeggenschap op gelijk niveau te laten komen met de zeggenschap van de medische staf stellen we voor hoofdstuk 9 artikel 15a aan de te scherpen en te faciliteren in tijd en middelen voor de uitvoering van professionele zeggenschap.

BHV Regeling/vergoeding

Wij stellen voor een vaste BHV vergoeding op te nemen in de cao en te komen tot een goede BHV-regeling.

Vakbondscontributie

FBZ stelt 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 werkgever kan deze vergoeding volledig ten laste brengen van de vrije ruimte (forfait) van de werkkostenregeling.

Werkgeversbijdrage

Omdat er meer te bespreken is op instellingsniveau, is een verhoging van de werkgeversbijdrage verdedigbaar. Wij stellen hierom voor de werkgeversbijdrage te verhogen conform de AAVN- richtlijn. (€ 24,82 per werknemer (prijspeil 2026)).

AAVN

We willen deze cao binnen twee maanden ter algemeenverbindendverklaring wordt aangeboden aan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Tot slot

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 hopen in constructief overleg met u op korte termijn te komen tot een nieuwe GGZ.

Namens FBZ,

Robert Barendse en Simone Beer-Evers