

## **Onderhandelingsresultaat cao ggz 2025-2026**

De onderhandelingsdelegaties van de bij de cao ggz betrokken partijen hebben op 19-03-2025 een onderhandelingsresultaat bereikt over de cao wijzigingen in de nieuwe looptijd. Partijen zullen dit resultaat voorleggen aan de eigen leden.

Op basis van de resultaten van deze eigen achterbanraadplegingen nemen de besturen van de cao-partijen elk een individueel definitief besluit. Bij voldoende verkregen bestuurlijk draagvlak verwerken cao partijen vervolgens de gemaakte afspraken in de cao. Deze verwerking zal minimaal enige maanden in beslag nemen voordat formalisering en inwerkingtreding kan plaatsvinden.

### **Looptijd**

De cao heeft een looptijd van 19 maanden en loopt van 1 januari 2025 tot en met 31 juli 2026.

### **Loonontwikkeling.**

#### **1. Salaris**

2025: per 1 januari 2025 wordt de vakantietoelage verhoogd van 8,0% naar 8,33%

2025: per 1 juli 2025 worden de salarissen met 1,00% verhoogd

2025: per 1 december 2025 worden de salarissen met 2,25% verhoogd

2026: per 1 juli 2026 worden de salarissen met 3% verhoogd

#### **2. Minimum uur-salaris**

Cao partijen spreken een sectoraal minimum uur-salaris af van € 15,- bruto per uur met ingang van 1 juli 2025, en een minimum sectoraal uur-salaris van € 16,- bruto met ingang van 1 januari 2026.

#### **3. Salarisgebouw**

##### **a. Aanloopschalen**

Partijen zijn overeengekomen om de aanloopschalen te laten vervallen met ingang van 1 januari 2026. De medewerkers die op dat moment in een aanloopschaal zitten worden per 1 januari 2026 in de onderste trede van de betreffende functionele schaal ingeschaald. De periodiekdatum wijzigt niet.

##### **b. Onderscheid tussen A en B salarisschalen vervalt**

Om de salarisschalen een geheel te maken is afgesproken om het onderscheid tussen salarisschaal A en B te laten vervallen per 1 januari 2026.

### **Versterken inzetbaarheid**

### **Levensfasegericht beleid**

#### **a) Balansregeling: de balansregeling wordt in 2025 voortgezet en uitgebreid met:**

- een verhoging van het budget naar € 1.000,- bruto (bij voltijd en daarboven, deeltijd naar rato)

- bij de keuze voor opleiding wordt de toeslag voor deze keuze van 20% naar 40% opgehoogd en vervalt de koppeling met opname van LFB-uren
  - Per 1 september 2025 wordt het generatiepact losgekoppeld van het balansbudget. Alle deelnemers aan het generatiepact hebben in 2025 ook recht op het balansbudget.
- b) Generatiepact: het generatiepact wordt aangepast met ingang van 1 september 2025
- De regeling wordt hernoemd van generatiepact in generatieregeling.
  - Alle medewerkers tot en met FWG 55 hebben met ingang van 1 september 2025 recht om vanaf 5 jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd deel te nemen aan de 80/90/100-regeling.
  - Alle medewerkers vanaf FWG 60 met een belastende functie hebben met ingang van 1 september 2025 recht om vanaf 5 jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd deel te nemen aan de 80/90/100-regeling.
  - Voor medewerkers die ingeschaald zijn tot en met inpassingstabelnummer 23 wordt de 80-95-100 regeling toegevoegd per 1 september 2025.
  - LFB-tegoed vermindering bij start komt te vervallen.
  - LFB-opbouw tijdens deelname wordt voortgezet
  - Samenloop van deelname met inzet van niet-regulier verlof waardoor het feitelijk resterende dienstverband onder de 50% daalt is niet mogelijk.
  - Het minimaal resterend dienstverband wordt van 24 uur per week naar 18 uur per week verlaagd
- c) Verlofspaarregeling met ingang van 1 januari 2025
- maximum van 50 naar 100 weken
  - Verhoging jaarmaximum van 35 naar 72 uur
  - Bronnen LFB, bovenwettelijk verlof, extra gewerkte uren (in die volgorde)
- De bestaande indexeringsafspraken blijft van toepassing.
- d) Zwangerschaps- bevallings- geboorte- en ouderschapsverlof:
- De huidige regelingen worden verhoogd tot 100% van het salaris met ingang van 1 januari 2025.
- e) Opkomstmomenten:
- Cao partijen spreken af dat het maximale aantal opkomstmomenten proportioneel afhankelijk wordt van de omvang van het dienstverband van de individuele medewerker. Daarbij wordt wel ruimte gelaten voor werknemer en werkgever om hierover afwijkende afspraken te maken, op verzoek van de werknemer.
- f) Recht op onbereikbaarheid
- Medewerker heeft het recht heeft om onbereikbaar te zijn voor werk op momenten dat de medewerker niet is ingeroosterd, behalve bij bijzondere diensten.

g) Opkomstplicht

Naast de bestaande bijzondere diensten kunnen er geen andere vormen van opkomstplicht bestaan als daar geen vergoeding tegenover staat.

h) Hormonale klachten

Vaak heerst er nog een taboe over hormonale klachten (o.a. menstruatie en menopauze). Maar onderzoek wijst uit dat beperkingen die een medewerker, wegens hormonale klachten, ervaart van invloed kunnen zijn op de inzetbaarheid op het werk. Deze beperkingen leiden regelmatig tot verzuim. Cao-partijen vinden het van belang om dit taboe te doorbreken. En dat hierover het goede gesprek gevoerd wordt tussen werkgever en medewerker. Zodat de medewerker duurzaam inzetbaar blijft en (ziekte) verzuim voorkomen wordt. Er zijn afspraken gemaakt over het bespreekbaar maken van hormonale klachten en een maatwerkoplossing. Zie bijlage 1.

i) Rouwverlof

Het goed omgaan met rouw bij het overlijden van een dierbare is van groot belang om (langdurige) uitval te voorkomen. Cao partijen vinden het wenselijk om hier goede afspraken over te maken. Het uitgangspunt is dat werkgever en medewerker tot maatwerkafspraken komen. Het gaat hierbij om het omgaan met rouw en alles wat rondom het overlijden van dierbaren geregeld moet worden. Uitgangspunt is dat de werkgever en de medewerker hierover het goede gesprek voeren. Zie bijlage 1.

j) Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd: partijen hebben verduidelijkende afspraken gemaakt die worden vastgelegd in de cao. Zie bijlage 1.

## **Overwerk**

Cao partijen hebben afgesproken met betrekking tot overwerk:

- Voor elk extra gewerkt uur krijgt de medewerker een toeslag van € 3,50 bruto per gewerkt uur. Een gedeelte van een uur geldt als geheel uur.
- Nieuwe definitie extra gewerkte uren: Er is sprake van extra gewerkte uren als in opdracht van de werkgever meer dan de volgens het rooster vastgestelde arbeidsduur wordt gewerkt.
- De bestaande bepalingen over overwerk, verschoven diensten en extra diensten komen te vervallen.

## **Onregelmatigheidstoeslag (ORT)**

Om de belasting bij onregelmatigheid te verbeteren is het volgende afgesproken:

- Met ingang van 1 juli 2025 wordt de vergoedingsgrondslag voor de berekening van de ORT verhoogd naar inpassingstabelnummer 23
- Met ingang van 1 januari 2026 wordt de vergoedingsgrondslag voor de berekening van de ORT verhoogd naar inpassingstabelnummer 25
- ORT tijdens zwangerschap: De zwangere werknemer die geen onregelmatige diensten meer verricht vanwege haar zwangerschap, ontvangt een tegemoetkoming

op basis van de gemiddelde ORT gemeten over de laatste zes maanden, teruggerekend vanaf het peilmoment dat er geen onregelmatige diensten meer worden verricht vanwege de zwangerschap.

### **Bijzondere diensten**

Met ingang van 1 juli 2025 is de volgende extra beloning/compensatie afgesproken:

- a) de vergoeding voor de crisisdienst wordt verdubbeld
- b) wijziging vergoeding aanwezigheids- en slaapdienst. Deze diensten worden vergoed op basis van het wettelijk minimumuurloon. Uitgangspunt is dat medewerkers er niet op achteruit gaan.
- c) het ip 89 plafond laten vervallen bij bereikbaarheid, aanwezigheids- en consignatiedienst
- d) de hersteltijd voor de crisisdienst wordt gelijk aan de hersteltijd van 8 uur net als bij andere bac diensten

### **Opleiden en ontwikkelen**

Cao partijen hebben de volgende afspraken gemaakt over opleiden en ontwikkelen:

- a) De stagevergoeding wordt 1 juli 2025 verhoogd van 405 naar 500 euro bruto per maand.
- b) De onkostenvergoeding coassistent wordt per 1 juli 2025 verhoogd van 100 naar 250 bruto per maand. Daarbij wordt de minimale duur van 2 maanden gewijzigd in een minimale duur van 2 weken.
- c) Indien niet of niet doelmatig met het studentreisproduct kan worden gereisd, heeft de stagiair of coassistent recht op een reiskostenvergoeding.
- d) Cao partijen passen de tekst rondom de vergoeding van verplichte (registratie- en opleidings) kosten aan in verband met verduidelijking. Zie bijlage 1.
- e) Stagepact MBO: Cao partijen onderschrijven de uitgangspunten en doelstellingen van het stagepact MBO. Gedurende de looptijd zetten cao partijen zich in voor het realiseren van de doelstellingen via het O&O fonds ggz.
- f) Zowel de BBL-leerling als de HBO-duale leerweg leerling hebben per praktijkleerjaar recht op maximaal 288 uren lestijd met behoud van salaris. Zie bijlage 1.
- g) de definitie van stagiair in de cao is aangescherpt. Zie bijlage 1.

### **Veilig werken en privacy**

Cao partijen vinden het belangrijk dat er zorgvuldig wordt omgegaan met de privacy van medewerkers. Daarom zijn er afspraken gemaakt over het gebruik van persoonsgegevens.

Ook veiligheid op het werk vinden cao partijen van essentieel belang. Hierom zijn er afspraken gemaakt waardoor dit punt extra onder de aandacht wordt gebracht bij het jaargesprek en te maken beleid.

Werkgevers passen hierbij de richtlijnen van de arbocatalogus ggz toe (zie bijlage 1).

### **Overige punten**

### **Reiskosten**

Per 1 juli 2025 vervalt de eigen bijdrage van de reiskosten woon/werkverkeer.

### **Thuiswerkvergoeding**

Cao partijen spraken af dat per 1 juli 2025 voor de thuiswerkvergoeding wordt aangesloten bij het fiscaal maximum. Daarnaast treft de werkgever een aanvullende regeling voor vergoeding of verstrekking van thuiswerkfaciliteiten.

### **Invoeren aanvullende sectorale AO verzekering**

Afgesproken is dat er een sectorale arbeidsongeschiktheidsverzekering wordt ingevoerd. Aanbesteding meervoudig onderhands voor een begeleidend adviesbureau (minimaal 2) om namens cao partijen het aanbestedingsbestek op te stellen, en een meervoudige onderhandse (minimaal 2) aanbesteding van deze verzekeringsopdracht te begeleiden.

### **Afspraken over cliëntenvervoer**

Cao partijen hebben de afspraak gemaakt dat medewerkers niet verplicht kunnen worden om met eigen vervoermiddel cliënten te vervoeren. Zie bijlage 1.

### **Gratificatie**

Overeengekomen is dat per 1 juli 2025 een gratificatie van 25% van het bruto maandsalaris wordt uitgekeerd bij het bereiken van het 5-jarig dienstjubileum.

### **Aanvulling salaris bij re-integratie**

Cao partijen spreken af dat vanaf 1 juli 2025 voor de uren die de medewerker re-integreert 100% van het salaris wordt betaald.

### **Zeggenschap**

Sinds de invoering van de Wet Zeggenschap in de Zorg, een toevoeging aan de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg moeten werkgevers hun zorgprofessionals in de gelegenheid stellen invloed uit te kunnen oefenen op het beleid van de zorginstelling als het gaat om het verlenen van goede zorg. Uitgangspunt is dat binnen zorginstellingen niet over de vakinhoud en beroepsontwikkeling van de zorgverlener(s) wordt besloten zonder de zorgprofessional(s) daarbij te betrekken. In navolging van de Medische Staf wordt bij alle werkgevers binnen de GGZ een verpleegkundige adviesraad en een paramedische adviesraad ingesteld om uitvoering te geven aan deze wetgeving.

De werkgever en de werknemers maken afspraken over de benodigde faciliteiten (zoals beschikbare tijd en secretariële ondersteuning) en de verhouding met de wettelijke medezeggenschap.

### **Vrije weekenden**

De definitie van vrije weekenden wordt aangepast in de cao, zodat in een vrij weekend geen bijzondere diensten ingepland worden.

### **Bijlagen voorbeeldovereenkomsten**

De voorbeeldovereenkomsten uit de cao komen digitaal beschikbaar. Cao partijen spreken af dat deze overeenkomsten gedurende de looptijd van deze cao onderhouden worden.

**Bijlagen FWG**

Cao partijen spreken af dat de komende cao looptijd wordt benut om deze bijlagen te herzien.

**Bijlagen ATW/ATB**

Cao partijen spreken af dat de komende cao looptijd wordt benut om deze bijlagen te herzien.

**Financiering O&O fonds**

Cao partijen spreken af dat voor de financiering van de activiteiten van de stichting O&O fonds GGZ een jaarlijkse premie zal worden geheven onder de leden van de Nederlandse ggz (naar rato van de loonsom), welke in rekening wordt gebracht vóór ingang van het opvolgende kalenderjaar, te beginnen in december 2025. De premie wordt vastgesteld door cao partijen.

Aanvullend spreken cao partijen af een opt-in mogelijkheid toe te voegen voor werkgevers die geen lid zijn van de Nederlandse ggz, onder voorwaarde dat dezelfde premie wordt betaald als de aangesloten leden.

**AVV**

Partijen spreken af een verzoek te doen om de cao algemeen verbindend te verklaren.

**BIJLAGE 1 tekstuele wijzigingen**

Bijlage bij het akkoord, niet voor opname in de preambule.

**BIJLAGE 2 technische wijzigingen**

In de cao worden technische wijzigingen als bijlage opgenomen.

## Overzicht technische overleggen cao ggz ronde 2025-2026

Over de volgende technische wijzigingen zijn cao partijen het eens:

**Leeswijzer:** 3<sup>e</sup> alinea (lezers... 1400) verwijderen

### Hoofdstuk 1:

1. H1 artikel 1 lid 1: er staat 'arbeidsove eenkomst' i.p.v. 'arbeidsovereenkomst'.
2. H1 artikel 2 lid 7: wijzigen vanaf 'die gevallen' in 'Dit is het geval als partijen een arbeidsovereenkomst sluiten voor de duur van de opleiding of het onderzoek. 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 7:668a lid 1 BW valt.'
3. H1 artikel 5 opzegging: afspraak link naar de wet aanpassen.
4. H1 artikel 10 lid 2: 'in overleg' ipv na overleg.
5. H1 artikel 10 lid 3: ook voor stagiaires. Afspraak om op te nemen: 'iedereen die onder werkgeversverantwoordelijkheid valt.'
6. H1 artikel 10 lid 4 toevoegen: *De werkgever betaalt aan de werknemer, leerling en stagiair de kosten van de VOG als hij die nodig vindt.*
7. H1 artikel 11: arbeidsduur aanvullen met 'arbeidstijd' in verband met de Waadi.
8. H1 artikel 11 koptekst: Uitzendkrachten moet met een kleine letter.
9. H1 artikel 13 lid 2: huidige tekst aanvullen met algemenere tekst: "De geheimhoudingsplicht als bedoeld in lid 1 geldt niet als de werknemer relevante informatie moet verstrekken aan collega's of een waarnemer op gebied van behandeling, zorg of veiligheid. Hierbij geldt als voorwaarde dat de informatieverstrekking noodzakelijk is voor de werkzaamheden. Onder andere in verband met de uitvoering van ..." (de huidige 3 aandachtsstreepjes blijven hieronder staan).
10. H1 artikel 14 tekstvoorstel NLggz: *Nevenwerkzaamheden zijn toegestaan tenzij er een objectieve rechtvaardigingsgrond is om dit te verbieden. Voorbeelden van rechtvaardigingsgronden zijn: gezondheid en veiligheid, het overtreden van een wettelijk voorschrift of (de schijn van) belangenverstrengeling.*

### Hoofdstuk 2:

11. H2 artikel 2, lid 6 Afspraak tekstvoorstel NLggz: H2 artikel 2 lid 6 *Als de werknemer geen arbeid verricht vanwege ziekte/arbeidsongeschiktheid geldt dat de werknemer ziek is voor het overeengekomen arbeidspatroon. Als er geen overeengekomen arbeidspatroon is geldt hiervoor de gemiddelde contractsomvang.*
12. H2 artikel 6 lid 2 en 3: er zit verschil in de formulering over de vergoeding als overwerk. De formulering 'vergoeding van de uren als overwerk' uit lid 2 te vervangen door 'uren gelijk aan de overwerkvergoeding'. Dit zodat de formulering in beide leden gelijk is.
13. H2 artikel 9 tekst aanpassen naar: \* *Naast de wettelijke pauze volgens de Arbeidstijdenwet geeft de werkgever de werknemer gelegenheid voor koffie- en theepauzes; \* Pauzes, die minder dan een kwartier duren, worden als arbeidstijd aangemerkt; \* Als pauzes minimaal vijftien minuten duren én als eigen tijd worden aangemerkt, dient onafgebroken rust tijdens deze pauzes te zijn gewaarborgd.*
14. H2 artikel 11 lid 1: spatie verwijderen in 'bovenwettelijke'.
15. H2 artikel 11 lid 3 ORT vakantiedagen: toevoegen na opnemen "en uitbetalen". Daarnaast verwijderen laatste zin.

16. H2 artikel 14 inleveren vakantie-uren en LFB bij arbeidsongeschiktheid verwijderen.
17. H2 artikel 17 lid 7: meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden: toevoegen ‘uurloon inclusief ORT’.
18. H2 artikel 19 lid 4: zinsnede ‘of storting op de levensloopregeling’ kan worden geschrapt.
19. H2 artikel 20 lid 1: er staat een 0 die daar niet hoort.
20. H2 artikel 22 LFB: categorie B vervalt.
21. H2 artikel 24: overgangsrecht cao aggz en verslavingszorg: vervallen.
22. H2 artikel 25 lid 5: kan geschrapt, want is gedefinieerd in H11 art. 20.
23. H2 artikel 26 laatste streepje: voorstel NLggz dit streepje laten vervallen en toevoegen aan H7 art 8 over studiekosten en studieverlof, zie voorstel beroepskosten.
24. H2 artikel 27: in de tabel staat de ene keer wel een spatie voor/achter een /, de andere keer niet. Graag overal die spaties verwijderen.
25. H2 artikel 27: in de tabel moet bij het dienstjubileum ‘en’ staan i.p.v. ‘of’, net als bij de andere jubilea.
26. H2 artikel 27 en 32 toevoegen: deze bepalingen zijn ook van toepassing op stief-, pleeg- en schoonouders en stief-, pleeg- en schoonkinderen.
27. H2 artikel 30 lid 1: de komma na ‘... en verzorgende functie’ moet weg. Ook de komma na ‘krijgt’ moet weg.
28. H2 artikel 30 lid 3: er wordt verwezen naar H2 art. 36 lid 3 moet zijn H2 art. 36 lid 1 sub c
29. H2 artikel 32: onder Kortdurend zorgverlof: ‘maximumaantal’ wijzigen in ‘maximum aantal’. Ook ‘kortdurende zorgverlof’ wijzigen naar ‘kortdurend zorgverlof’.
30. H2 artikel 31 tekstvoorstel NLggz: *1.De werkgever kan aan de werknemer betaald verlof verlenen. 2.Op verzoek van de werknemer kan de werkgever onbetaald verlof verlenen.*
31. H2 artikel 32 (bovenwettelijk) verlof. De derde bullet over 55+ categorie LFB uren vervalt.
32. H2 artikel 32 laatste lid (huidige 2 onder ouderschapsverlof) nummering corrigeren
33. H2 artikel 33 lid 2 premies onbetaald verlof: toevoegen ‘geboorteverlof’.
34. H2 artikel 35: er moet een koppelteken tussen ‘Cao’ en ‘partijen’.

### Hoofdstuk 3:

35. H3 art. 4 lid 3: er moet nog een punt achter de zin.
36. H3 art. 7 lid 1: de verwijzing is naar ‘H7B’. Moet dat niet ‘hoofdstuk 7B’ zijn, gelet op hetgeen in de Leeswijzer staat? Ook moet de komma tussen ‘houdt’ en ‘hij’ weg.
37. H3 art. 7 lid 3 sub b: ‘naasthogere’ is één woord.
38. H3, artikel 9 lid 1, periodieke verhogingen en uitlooperperiodieken: aanpassen (tekstuele verduidelijking) naar *“De werknemer ontvangt 1 keer per jaar een periodieke verhoging binnen de functiegroep, tenzij in de arbeidsovereenkomst iets anders is vastgelegd. De periodieke verhoging wordt voor de eerste maal toegekend een jaar na indiensttreding. Bij bevordering kan de periodiekmaand worden aangepast. De eerste periodieke verhoging na diplomering van de leerling en zijn aanstelling in de desbetreffende functie vindt plaats per de eerste van de maand volgend op die waarin het diploma is behaald of de eerste van de maand waarin de werknemer is ingedeeld in de bij de nieuwe functie behorende schaal.*
39. H3 artikel 10 lid 6 pensioenaftopping: aanpassen naar *“de toelage bestaat uit het werkgeversdeel van de pensioenpremie (component ouderdomspensioen) dat...”*
40. H3 artikel 16 lid 1 **vakantiebijslag** + H3 artikel 17 lid 1 **eindejaarsuitkering** tekst verbeteren ivm consistentie.
  - H3 artikel 16 lid 1 aanpassen naar *“De werknemer ontvangt vakantiebijslag van 8% van zijn jaarsalaris. Onder jaarsalaris wordt verstaan het feitelijk door de werknemer verdiende salaris (H11, art 16) in de maanden juni tot en met mei van het voorgaande*



*jaar. De vakantiebijslag wordt in de maand mei aan de werknemer uitbetaald. Voor werknemers van 21 jaar en ouder.... (deze zin ongewijzigd).“*

- H3 artikel 17 lid 1 aanpassen naar *“De werknemer ontvangt een eindejaarsuitkering van 8,33% van zijn jaarsalaris. Onder jaarsalaris wordt verstaan het feitelijk door de werknemer verdiende salaris (H11, art 16) in de maanden januari tot en met december van het voorgaande jaar. De eindejaarsuitkering wordt in de maand december aan de werknemer uitbetaald. (hiermee lid 2 laten vervallen). Huidige lid 3 wordt lid 2 en inkorten tot alleen de volgende tekst: “De eindejaarsuitkering wordt minimaal berekend... ip nr 16, deze zin ongewijzigd). Lid 4 wordt lid 3.*
41. H3 artikel 19 lid 1 dienstjarengratificatie: toevoegen: *De gratificatie is op basis van het salaris van H11 artikel 16 en volgens het geldend fiscale regime’*. Bruto netto weglaten in verband met onduidelijkheid en fiscaal regime kan veranderen.
42. H3 artikel 21 lid 2 pensioen: verwijderen laatste zin, verdeling is 50/50 en kan niet op individueel niveau verschillen.
43. H3 artikel 23 eenmalige uitkering augustus 2024 laten vervallen.

#### **Hoofdstuk 4:**

44. H4 artikel 9 onregelmatigheidstoeslag: 2 data onder tabel zijn redundant en het juiste ip nummer vermelden.
45. H4 artikel 17 minimale rusttijd na oproep: ingangsdatum 1-7-22 redundant en tenminste 6 is inmiddels onjuist aanpassen naar 8 uur.
46. H4 artikel 18 tabel: alle data 1-7-22 verwijderen alleen actuele breuk laten staan.
47. H4 artikel 19 lid 2: koppelteken en spatie tussen consignatie en dienst moeten weg.
48. H4 artikel 22: de term ‘*crisisituatie*’ wordt vervangen door ‘*een situatie die een acute interventie vergt die niet uitgesteld kan worden*’. Daarnaast wordt de term ‘*plaats*’ vervangen door ‘*werkplek*’.
49. H4 artikel 25 ev: hersteltijd crisisdienst 8 uur.

#### **Hoofdstuk 5:**

50. H5 artikel 2 reiskosten ambulant werknemer: vanwege onduidelijkheid lid 1 en 2 omwisselen van plek.
51. H5 artikel 5 thuiswerkvergoeding: verwijderen startdatum en bedrag. De tekst wordt dan ‘*De werknemer die thuis werkt ontvangt een thuiswerkvergoeding per thuisgewerkte dag volgens het geldend fiscaal regime.*’ Daarnaast toevoegen: “*De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een aanvullende regeling treffen voor het faciliteren van de thuiswerkplek.*”

#### **Hoofdstuk 6:**

52. H6 artikel 3 lid 6 voorrang vacatures: tekst bij 1<sup>e</sup> streepje verwijderen.
53. H6 artikel 3 lid 3: ‘restcapaciteit’ moet zijn ‘restverdiencapaciteit’
54. H6 artikel 5 lid 2: aanvulling uit cao ggz 2017-2019 (ziekte voor 1 oktober 2019) vervalt
55. H6 artikel 5 lid 1: verwijzingen BW verwijderen. Daarnaast ‘*op of na 1 oktober 2019*’ verwijderen.
56. H6 artikel 5 lid 2: verwijderen.
57. H6 artikel 5 lid 11: ‘ziekte jaar’ moet ‘ziektejaar’ zijn.

## Hoofdstuk 7:

- 58. H7 artikel 1 lid 3: 'tenminste' moet 'ten minste' zijn.
- 59. H7 artikel 2 lid 14: het 4<sup>e</sup> gedachtestreepje verwijderen.
- 60. H7 artikel 2 laatste zin: er wordt verwezen naar art. 2, maar daar staat deze tekst in. Dus wijzigen naar 'conform dit artikel'.
- 61. H7 artikel 5: 'aan gaan' moet 'aangaan' zijn.

## Hoofdstuk 8:

- 62. H8 artikel 1, koptekst: het woordje 'via' geschrapt en bbl met hoofdletters.
- 63. H8 artikel 2: hbo-v met hoofdletters.
- 64. H8 artikel 5 lid 2: overal elders (zie bv. lid 3 en 4, en art. 8 lid 1) staat '(leerling)werknemer', maar hier staat er een spatie tussen. Hier de spatie verwijderen.
- 65. H8 artikel 5 lid 3: bij alle gedachtestreepjes moet de spatie tussen 'leerling-' en 'verpleegkundige' c.q. 'ziekenverzorgende' geschrapt.
- 66. H8 artikel 5 lid 3, 3<sup>e</sup> gedachtestreepje: de komma na 'BOL-3' moet geschrapt.
- 67. H8 artikel 5 lid 3, 4<sup>e</sup> gedachtestreepje: de komma na 'diploma MDGO-VZ' moet weg.
- 68. H8 artikel 6 lid 2 en 5 stagevergoeding: toevoegen bij lid 2 '*... waaronder de vergoeding voor reiskosten woon- werkverkeer voor zover kosten buiten de studenten ov-kaart vallen.*' Lid 5 vervalt.
- 69. H8 artikel 7 lid 1: in koptekst GZ-psycholoog met hoofdletters.
- 70. H8 artikel 7 lid 1 en 2: 'deze' vervangen door 'hij'.
- 71. H8 artikel 7 lid 2: 'Psycholoog', 'Psychotherapeut' en 'Neuropsycholoog' met kleine letters.
- 72. H8 artikel 8 lid 2; vervangen ip nr 18 door ip nr 20.
- 73. H8 artikel 8 lid 5: de komma's voor en na 'geheel of gedeeltelijk' kunnen weg.
- 74. H8 artikel 9 lid 3 1<sup>e</sup> gedachtestreepje: spatie na '(ggz-)' moet weg.
- 75. H8 artikel 9 lid 7 AIOS salarisschaal: verplaatsen naar de bijlage VI salaristabellen
- 76. H8 artikel 9 lid 7: onder de tabel: "*Alle bedragen zijn in euro's.*"
- 77. H8 artikel 11 lid 1: voorlaatste zin: 'in opleiding' kan weg.
- 78. H8 artikel 12, voorbeeld I (de eerste, want de volgende heeft ook een I): het deeltje 'dienst' moet weg;
- 79. H8 artikel 12, voorbeeld I (de tweede) moet II worden.
- 80. H8 artikel 12 voorbeeld I (de tweede): 'arbeidsduur' wat tussen haakjes staat schrappen.
- 81. H8 artikel 12 voorbeeld I (de tweede): datzelfde geldt ook voor de zin daaronder: '(incl. opleidingsmomenten)' schrappen. Ook hier 'dienst' schrappen.
- 82. H8 artikel 14: overal moet het koppelteken tussen co en assistent worden geschrapt. Het woord coassistent wordt zonder koppelteken geschreven.

## Hoofdstuk 9:

- 83. H9 artikel 1 lid 1: de tekst 'is een activeringsregeling van toepassing' moet niet inspringen.
- 84. H9 artikel 3 lid 2: volgens mij kan 'het' voor 'artikel 1 van dit hoofdstuk' worden geschrapt.
- 85. H9 artikel 3 lid 3: 'aanvaard' moet 'aanvaardt' zijn.
- 86. H9 artikel 4: WW overal met hoofdletters.
- 87. H9 artikel 5: WW overal met hoofdletters.
- 88. H9 artikel 5 lid 4 activeringsregeling WW: in verband met onuitvoerbaarheid: wijzigen netto naar bruto volgens de tabel in lid 2.
- 89. H9 artikel 7: WW overal met hoofdletters schrijven.

- 90. H9 artikel 8 lid 1, 3<sup>e</sup> gedachtestreepje: PFZW hanteert zelf een hoofdletter F.
- 91. H9 artikel 8 lid 1 5<sup>e</sup> gedachtestreepje: veranderen naar 'WW-uitkering' i.p.v. 'uitkering op basis van de Werkloosheidswet'.
- 92. H9 artikel 13 lid 1: 'én' moet zijn 'en'.
- 93. H9 artikel 14 lid 3, 3<sup>e</sup> gedachtestreepje: 'protocol' moet worden toegevoegd aan 'herstel'
- 94. H9 artikel 15: koppeltekens moeten weg.
- 95. H9 artikel 19 lid 3, 2<sup>e</sup> gedachtestreepje: 'werknemersorganisatie' ipv 'werknemersvereniging'
- 96. H9 artikel 20 lid 3: 'tenminste' moet 'ten minste' zijn.

## **Hoofdstuk 10:**

- 97. H10 artikel 1: het moet 'Cao ggz' zijn
- 98. H10 artikel 3: idem (2x).
- 99. H10 artikel 7: 'cao ggz' vervangen door 'Cao ggz'
- 100. H10 artikel 7: accent aigu op 'én' schrappen.

## **Hoofdstuk 11:**

- 101. H11 artikel 1 en 2: werkingssfeer wordt opgenomen in H10 en dit moet blijken uit de inhoudsopgave.
- 102. H11 artikel 4: het is 'de KNMG', niet 'het KNMG'.
- 103. H11 artikel 10: bvp met hoofdletters
- 104. H11 artikel 11 inservice opleiding vervangen door '*beroepsvoorbereidende leerweg*'.
- 105. H11 artikel 12: BBL met hoofdletters
- 106. H11 artikel 13: HBO met hoofdletters
- 107. H11 artikel 17: definitie van het uurloon in dit artikel aanpassen naar 1/156,5<sup>e</sup> deel.
- 108. H11 artikel 18 feestdagencompensatie: laatste zin vervangen in verband met gewenste duidelijkheid: "*Voor de feestdagen geldt een feestdagentoeslag volgens de betreffende artikelen in H4*" (artikelen 3, 9, 18, 25 en 27).
- 109. H11 artikel 21: er wordt verwezen naar hoofdstuk Arbeidsduur en werktijden, maar dat hoofdstuk heet inmiddels 'Werktijden'.
- 110. H11 artikel 21 sub r: koppelteken en spatie na 'werk-' moet weg.
- 111. H11 artikel 21 toevoegen nieuw sub s: *ondernemingsraad: medezeggenschapsorgaan. Als er geen ondernemingsraad is valt hieronder ook personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering in het kader van de WOR.*

## **Bijlagen**

- 112. Bijl. VIII onder 1.: het is 'leidinggeven' i.p.v. 'leiding geven'.
- 113. Bijl. VIII onder 3.: koppelteken en spatie in 'Specialis- men' moeten weg.
- 114. Bijl. VIII onder 1.: CGS niet tussen haakjes uitschrijven; alleen afkorting gebruiken.
- 115. Bijl. VIII onder 1.: 'zorg dragen' vervangen door 'zorgdragen'.
- 116. Bijl. VIII onder 1.: het tweede haakje sluiten achter 'Specialismen' schrappen.
- 117. Bijl. XIII onder 2 na sub d: 2<sup>e</sup> 2-tje weglaten.
- 118. Bijl. XIII onder 2, lid 2 sub b, c, d, f: overal 'federatie' in enkelvoud.
- 119. Bijl. XIII onder 2 lid 2 sub b: overal 'werknemersverenigingen' ipv verenigingen.

- 120. Bijl. XIII onder 2 lid 2 sub b: overal 'werknemersverenigingen' ipv verenigingen.
- 121. Bijl. XIII onder 2 lid 2 sub e: overal 'werknemersverenigingen' ipv verenigingen.
- 122. Bijl. XIII onder 4 sub c: de verwijzing moet naar het onder 3. gestelde zijn
- 123. Bijl. XIV art. 1: koppeltekens verwijderen.
- 124. Bijl. XV onder Algemeen: komma na '... met een belastende functie' moet weg.
- 125. Bijl. XV onder Algemeen: er moet een komma komen tussen 'verzorging' en 'verpleging'.
- 126. Bijl. XV onder B art. 4: koppelteken in 'her-berekend' schrappen.

**Adressenlijst:**

- 127. Onder II aanpassen: CNV (Zorg & Welzijn, onderdeel C&V collectief verwijderen)
- 128. Onder II: alles vanaf landelijke vereniging van Artsen (.....) verwijderen

Deze punten zijn onder voorbehoud van typefouten. Partijen benadrukken dat onbedoelde negatieve effecten van deze technische wijzigingen in de looptijd van de cao ggz besproken en aangepast kunnen worden via het SOGGZ.