

Zorgen voor hen die zorgen; onveilige zorg is geen verantwoorde zorg

De druk op de geestelijke gezondheidszorg (ggz) neemt toe door **dubbele vergrijzing**, een stijgend **arbeidsmarkttekort** en gebrek aan **veiligheid**. Dit beïnvloedt de werkdruk, regedruk, kwaliteit van zorg en de erkenning en waardering van professionals. Het personeelstekort in de ggz groeit van 10.200 medewerkers nu naar 15.600 in de komende tien jaar, doordat de vraag naar zorg sneller stijgt dan het personeelsaanbod.

In veel zorgorganisaties is **veiligheid** geen strategische prioriteit, waardoor risico's voor professionals blijven bestaan. Twee derde van de zorgprofessionals heeft te maken met ongewenst gedrag en agressie, een probleem dat eerder toeneemt dan afneemt. De ggz is koploper in agressie-ervaringen en er is weinig vertrouwen in adequate afhandeling van aangiften.

De ervaren agressie draagt bij aan een hogere **werkdruk**. Hoewel zorgprofessionals bevlogen zijn, voelen ze zich uitgeput, waardoor een derde overweegt de zorg te verlaten. Onder jongere medewerkers is dit zelfs meer dan de helft. We moeten zorgen voor hen die zorgen. Juist nu moeten investeren in zorgprofessionals, met het oog op de lange termijn.

Werk & Waardering

- Wij stellen een looptijd van één jaar voor. Een langere periode is mogelijk, afhankelijk van het totaalpakket.
- Wij stellen voor om per augustus 2026 alle salarissen met ten minste 6% te verhogen, samengesteld uit een inflatiecorrectie, een arbeidsmarktkraptetoeslag en het wegwerken van achterstanden.
- Wij vragen speciale aandacht voor de loonachterstand in de schalen 35 t/m 60. Het 'buikje', zoals de AWWN in 2021 en 2024 vaststelde, verdwijnt niet vanzelf.
- Onregelmatigheidstoeslag (ORT) wordt over het volledige uurloon berekend.
- De ORT-percentages worden gelijkgeschakeld met die van de CAO Gehandicaptenzorg 2025-2026.

Werk & Veiligheid

Gezien de structurele toename van agressie en grensoverschrijdend gedrag in de ggz richting zorgprofessionals, en de noodzaak tot uniforme en afdwingbare bescherming van medewerkers, eisen wij een veiligheidsprotocol. Een werkgroep zal dit protocol vaststellen, waarna het als bindende bijlage integraal onderdeel uitmaakt van deze cao. Het veiligheidsprotocol bevat ten minste de volgende, voor alle werkgevers bindende, bepalingen:

Bijlage: Veiligheid, bescherming en nazorg van de medewerker

Aangifte en melding

- Bij iedere vorm van agressie, geweld of grensoverschrijdend gedrag is aangifte bij de politie het uitgangspunt. Aangifte vindt plaats in overleg met de medewerker.
- Als de medewerker afziet van aangifte, draagt de werkgever zorg voor het doen van een melding bij de politie, tenzij zwaarwegende omstandigheden zich hiertegen verzetten.
- De werkgever ondersteunt en faciliteert de medewerker actief bij het doen van aangifte.

Kaderregeling Veiligheid

- Er wordt een Kaderregeling Veiligheid vastgesteld. Onder de Kaderregeling Veiligheid wordt verstaan: een bindende, sector breed vastgestelde regeling met minimumnormen en procedures ten aanzien van:
 1. Preventieve maatregelen, waaronder risico-inventarisaties en veiligheidschecks;
 2. Repressieve maatregelen, waaronder directe opvolging van incidenten;
 3. Uniforme procedures voor het melden, registreren en opvolgen van incidenten;
 4. Structurele nazorg voor medewerkers na incidenten.
- De werkgever implementeert en leeft deze kaderregeling volledig na.

Rechtsbijstand

- De werkgever voorziet de medewerker in adequate rechtsbijstand bij klachten-, tuchtrecht- en strafrechtelijke procedures die voortvloeien uit de uitoefening van de functie.
- Rechtsbijstand wordt verleend, tenzij sprake is van aantoonbare nalatigheid of bewuste roekeloosheid van de medewerker.

Privacybescherming

- De werkgever waarborgt de bescherming van persoonsgegevens van de medewerker.
- De medewerker heeft het recht om de vermelding van persoonsgegevens op identificatiemiddelen – zoals naambadges – te beperken tot de voornaam.
- Bij het doen van aangifte wordt het adres van de instelling als domicilie gebruikt.
- Bij aangifte bevordert de werkgever, voor zover mogelijk, het gebruik van (gedeeltelijk) anonieme aangifte.

Scholing

- De werkgever draagt zorg voor structurele scholing gericht op veiligheid.
- De medewerker volgt jaarlijks, in werktijd, ten minste 8 uur scholing op het gebied van omgaan met verbale en fysieke agressie, de-escalerend handelen en het herkennen en hanteren van grensoverschrijdend gedrag.

Klachtenregeling grensoverschrijdend gedrag

- Er wordt een uniforme klachtenregeling vastgesteld voor grensoverschrijdend gedrag.
- Tevens wordt een landelijke, onafhankelijke klachtencommissie ingericht.
- De klachtencommissie is toegankelijk voor medewerkers en bevoegd tot het doen van bindende uitspraken en aanbevelingen.

Veilig werken in ambulante setting

- De werkgever draagt er zorg voor dat medewerkers die ambulante werkzaamheden veilig kunnen uitvoeren.
- De werkgever stelt een functionerende alarmknop ter beschikking aan alle ambulante medewerkers.
- Voorafgaand aan huisbezoeken wordt een veiligheidscheck uitgevoerd.
- De medewerker heeft het recht om werkzaamheden te weigeren als de veiligheid onvoldoende kan worden gewaarborgd.
- Het uitoefenen van dit recht leidt niet tot nadelige gevolgen voor de medewerker.

Veiligheid in intramurale setting

- De werkgever draagt zorg voor passende beveiliging in de intramurale setting waar sprake is van verhoogde veiligheidsrisico's.
- De inzet van beveiliging is gebaseerd op een actuele risico-inschatting en is structureel van aard.

Nazorg en peer support

- De werkgever biedt structurele en proactieve nazorg aan medewerkers die betrokken zijn geweest bij een incident.
- Deze nazorg omvat ten minste directe opvang na het incident, toegang tot professionele ondersteuning, inzet van georganiseerde peer support en actieve opvolging.
- Nazorg wordt standaard aangeboden en is niet afhankelijk van het initiatief van de medewerker.

PTSS

De werkgever erkent PTSS en trauma gerelateerde klachten als beroepsziekte, waarbij een vermoeden van causaliteit geldt als de medewerker tijdens de uitoefening van de functie is blootgesteld aan ingrijpende gebeurtenissen. Om juridisering te voorkomen, krijgt de medewerker binnen 48 uur toegang tot opvang en binnen twee weken tot volledige traumabehandeling, zonder voorafgaande bewijsdiscussie of eigen risico. Gedurende het herstel en een eventueel WIA-traject behoudt de medewerker recht op volledige inkomenszekerheid en een transparante regeling voor de vergoeding van zowel materiële als immateriële schade.

Voorlichting aan cliënten en naasten

- De werkgever geeft cliënten en naasten voorafgaand aan en gedurende de zorgverlening actief voorlichting over geldende omgangsnormen en grenzen.

Werk & Reizen

- We stellen een minimale reiskostenvergoeding voor tot het fiscaal maximum.

- Alle kilometers die worden gemaakt worden voor werkverkeer en dienstreizen, worden vergoed tegen € 0,45 per kilometer.
- De werkgever faciliteert parkeren, compenseert parkeerkosten of voorziet in een vervoersmiddel, indien noodzakelijk gezien de functie (ambulant) of werktijden (onregelmatig), passend bij de lokale situatie.

Werk & Opleiding & Ontwikkeling

- Omdat schulden de mentale en fysieke gezondheid aantasten en kunnen leiden tot verzuim en uitval, willen we het Levensfasebudget ook kunnen inzetten voor de aflossing van persoonlijke schulden.
- We verhogen het balansbudget voor dit doeleinde naar € 1.500 per jaar.
- Studiekostenterugbetalingsafspraken werken demotiverend. Daarom verbieden we deze bij cao.
- We verhogen de stagevergoeding naar € 700.

Werk & Roosteren

- Het aantal vrije weekenden dient verhoogd van 22 naar 26.
- Roosters moeten acht weken van tevoren bekend zijn bij medewerkers.
- De cao regelt verlof voor *bijzondere* gebeurtenissen. Medewerkers die in onregelmatige diensten werken, zijn minder in staat om deze buiten werktijd in te plannen, vanwege de onvoorspelbaarheid van het rooster. Om ook deze medewerkers een gelijk speelveld te bieden, vragen we een uitzondering voor hen te maken in het betreffende artikel.
- We stellen voor de vergoeding voor roosterverstoringen te wijzigen van een vast bedrag van € 3,50 naar 160%. De vergoeding van 160% van het uurloon laat de aanspraak op ORT onverlet en wordt, indien van toepassing, naast deze toeslag toegekend.
- Overuren wegens personele onderbezetting, worden vergoed met een toeslag van ten minste 160% van het uurloon. Onder personele onderbezetting wordt verstaan: het niet kunnen realiseren van de geplande personele bezetting conform het vastgestelde rooster.
- We stellen voor om bijzondere diensten beter te belonen, zowel in tijd als in geld: wij willen aanwezigheidsdiensten, waaronder slaapdiensten, vergoeden tegen het normale uurloon per uur plus ORT, naar keuze in tijd of in geld. Gezien de beperkte vrijheid bij een crisisdienst, dient deze ook onder het regime van een aanwezigheidsdienst (EU-regime) te vallen, waarvoor men per uur het reguliere uurloon ontvangt, naast van toepassing zijnde toeslagen en vergoedingen.
- Het aanpassen van de ouderschapsverlofregeling verbetert de werk-privébalans van medewerkers:
 - De cao wordt uitgebreid met een aanvullende verlofregeling voor ouders van kinderen van 8 tot 13 jaar, aansluitend op het wettelijk ouderschapsverlof.
 - Mogelijkheid tot (gedeeltelijk) betaald ouderschapsverlof, ook na het eerste levensjaar van het kind, gespreid op te nemen tot een nader te bepalen leeftijd van het kind, met behoud van (gedeeltelijke) doorbetaling.
- Aanvullende cao-afspraken voor mantelzorg, waaronder volledige doorbetaling van zorgverlof en recht op maatwerk in werktijden.
- De (jaaruren)systematiek wordt gebaseerd op de cao-gehandicaptenzorg, inclusief de bijbehorende brochure en kwartaalafrekening van 'plus- en minuren'.
 - De indeling van het arbeidspatroon vindt plaats in overleg en wordt voorafgaand aan de referentieperiode vastgesteld. De systematiek definieert welke uren als arbeidsuren worden aangemerkt.
 - De medewerker beslist of 'plusuren' in tijd worden opgenomen of vergoed in geld.

Werk & Generatie

- Wij stellen voor dat iedere werknemer elke vijf jaar een gesprek kan aangaan over duurzame inzetbaarheid. Onderwerpen in dit gesprek zijn: balansverlofuren, levensfasebudget (LFB), generatieregeling, regeling vervroegd uitreden (RVU), mogelijkheden tot minder werken,

deeltijdpensioen, vrijstelling van bepaalde diensten en andere regelingen die bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid.

- Wij vragen om extra aandacht en inspanning voor medewerkers in zware beroepen.

Werk & Minstens Zo Belangrijk

- Eenduidige en voorspelbare HR-gesprekscyclus met ten minste één jaarlijks gesprek op basis van vooraf vastgestelde onderwerpen, zoals functioneren, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Als zich gedurende het jaar knelpunten voordoen, vinden tijdig tussentijdse gesprekken plaats. Van deze gesprekken wordt een schriftelijk verslag gemaakt dat met de medewerker wordt gedeeld.
- Wij stellen voor dat de werkgever vanaf 1 januari 2027 op verzoek van de werknemer de vakbondscontributie volledig vergoedt voor een van de bij deze cao aangesloten vakbonden waarvan de werknemer lid is.
- Daarnaast stellen wij voor dat er een heldere, algemene en gelijklopende regeling komt voor vakbondsleden, waarin uniforme afspraken worden gemaakt over doorbetaalde uren, scholing, roosterfacilitering en bescherming tegen nadelen.
- De cao wordt uitgebreid met de mogelijkheid voor medewerkers om (een deel van) het keuzebudget aan te wenden voor de aflossing van een studieschuld bij DUO. De uitvoering wordt zodanig ingericht dat deze administratief uitvoerbaar is en binnen de geldende fiscale kaders past.
- De inzet van AI-toepassingen in het werk wordt zodanig vormgegeven dat de positie van medewerkers en hun professionele autonomie wordt geborgd. Medewerkers worden geïnformeerd over de inzet van AI, betrokken bij de keuze en implementatie ervan en hebben inzage in de gegevens die over hen of hun werkzaamheden worden verzameld en verwerkt. AI-toepassingen ondersteunen het professioneel handelen en vervangen dit niet.
- Wij stellen een uniforme regeling voor Bhv'ers voor, waarin ten minste wordt vastgelegd dat scholing en inzet onder werktijd vallen en dat een vaste jaarlijkse vergoeding wordt toegekend.
- Omdat er meer te bespreken is op instellingsniveau, is een verhoging van de werkgeversbijdrage verdedigbaar. Wij stellen voor deze te verhogen conform de richtlijnen van AWWN op dit gebied (€ 24,10 per werknemer, prijspeil 2025).
- Gedurende de looptijd van deze cao wordt onderzocht of er een basis kan worden gelegd voor een landelijk sociaal plan en zo ja, op welke wijze;
- Daarnaast verzoeken wij om tijdens de looptijd van deze cao te onderzoeken hoe een aparte bijlage aan de cao kan worden toegevoegd die toegespitst is op verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante beroepen.
- Protocolafspraken over werkgroepen blijven van kracht en aanbevelingen en wijzigingen die hieruit voortvloeien, zullen worden uitgevoerd.
- Wij houden rekening met de significante wijzigingen in het WML per 1 januari 2027, in het bijzonder met betrekking tot de ondergrenzen van de loontabel, doorgroeiopties, ingroeiopties en de grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens het overleg nieuwe voorstellen te doen, voorstellen te wijzigen aan te vullen of in te trekken. Een akkoord over individuele onderdelen van de voorstellen wordt pas als zodanig beschouwd wanneer er een akkoord over het geheel is bereikt.

Wij zien uit naar prettige en constructieve gesprekken.

Kimberly van Herk en Raja Boes, maart 2026