

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.