



# Mens en werk

## Ambitie

Goed werkgeverschap in de ggz-sector, sociale innovatie, kwalitatief goede professionals en een passend arbeidsmarktbeleid.

## Doelstellingen en acties

1. Met elkaar zorgen we voor een inspirerende werkomgeving en werken we aan werkgeluk.
2. Eind 2024 zijn wij voorbereid op een nieuwe cao-onderhandeling met een passende loonontwikkeling en een duurzaam pensioenperspectief in afstemming met leden en onderbouwd met onderzoek, advies en doorrekening.
3. De Werkgeversservice ondersteunt leden met het uitvoeren van de cao door arbeidsjuridisch advies, uitbreiding van de ggz community cao en werkgeversservice en cao-trainingen.
4. Via deelname aan de verschillende IZA en TAZ-werkgroepen:
  - a. Een merkbare verbetering van de balans tussen vaste en flexibele medewerkers door werkafspraken landelijk en regionaal over uitwisseling, taken en verantwoordelijkheden van flexibel personeel.
  - b. Passend beleid om schijnzelfstandigheid terug te dringen door implementatie van het fiscaal kader zzp.
  - c. Meer ruimte en flexibiliteit in de mogelijke functiemix door afspraken en een leidraad voor de inzet van professionals naast beroepenlijsten van het zorgprestatiemodel.
  - d. Merkbare verbetering van de capaciteit en kwaliteit van opleidings- en stageplaatsen en versterking van de strategische rol van opleiden door afspraken over de kwaliteit en continuïteit van opleidingsplaatsen en opleidingsroutes en afspraken over leven lang ontwikkelen.
  - e. Versterking van zeggenschap van alle ggz-professionals door deelname aan en ondersteuning van het Landelijk Actieplan Zeggenschap.
  - f. Verminderde regeldruk vanuit HR-processen door de aanpak van regeldruk binnen de CAO en HR-uitvoering.
5. Verbeterde veiligheid voor medewerkers en cliënten in de ggz door voortzetting van de branchebrede aanpak van agressie en ongewenst gedrag: een onderzoek en aanpak voor de preventie van stalking, een aanpak voor verbeterde melding en aangifte onder de Veilige Publieke Taak (VPT) en de aanpak voor preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag door zorgverleners.
6. Versterking van gezonde werkomstandigheden door voortgezette uitvoering van de maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU) en vernieuwing van de arbo-catalogus.
7. Een eerste beeld van een duurzame strategie rond imago en beeldvorming van de ggz, als branche om te werken, door werksessies met de teams van het bureau, de regieteams en de waardenetwerken.



### Contact

Katja van Essen – [kvessen@denerlandseggz.nl](mailto:kvessen@denerlandseggz.nl)