

Totaal aanbod CAO GGZ 2026-2028

1. Looptijd

Partijen spreken een cao af met een looptijd van *1 aug 2026 tot en met 31 december 2028*.

2. Loonontwikkeling

Salarisverhogingen

Partijen spreken de volgende structurele salarisverhogingen af:

- per 1 juli 2027 een structurele salarisverhoging van 2,2%;
- per 1 juli 2028 een structurele salarisverhoging van 2,5%.

Balansbudget

Het individueel balansbudget wordt verhoogd van € 1.000,- naar € 1.500,- bruto per jaar. De verhoging vindt plaats in twee stappen van 250,- per 1 september 2027 en per 1 september 2028.

Het netto balansbudget kan tevens worden ingezet voor de aflossing van studieschuld bij DUO, waarbij het bruto beschikbare bedrag ad € 1.500 wordt verhoogd met 40%.

Indexatie co-assistent

De hoogte van de stagevergoeding van co-assistenten wordt aangepast conform algemene loonaanpassingen die volgen uit deze cao.

2. Reiskosten

Woon-werkverkeer

Met ingang van 1 januari 2027 geldt de volgende afspraak:

De vergoeding voor woon- werkverkeer wordt verhoogd naar € 0,25 per kilometer met een maximum van 30 kilometer enkele reis.

Dienstreizen

De vergoeding voor zakelijke kilometers wordt verhoogd naar € 0,38 per kilometer.

3. Telefoon(voorziening)

De werkgever voorziet alle ambulante werknemers van een telefoon(voorziening).

4. Professionele zeggenschap

Cao-partijen onderschrijven het belang van professionele zeggenschap voor kwaliteit van zorg, duurzame inzetbaarheid en behoud van medewerkers.

Partijen spreken af dat werkgevers tijd en faciliteiten beschikbaar stellen welke benodigd zijn voor de uitoefening van professionele zeggenschap conform artikel hoofdstuk 9 15a van de cao.

5. Veiligheid

De Nederlandse ggz onderschrijft het belang van een veilige werkomgeving. De Nederlandse ggz gaat akkoord met het opnemen van het door de vakbonden gewenste veiligheidsprotocol in de cao. Om echter ongewenste effecten voor zowel werknemers als werkgevers in de branche te voorkomen wenst de Nederlandse ggz het navolgende artikel aan het door de vakbonden gewenste veiligheidsprotocol toe te voegen:

Behandeling van meldingen - vertrouwelijkheid en bescherming van melders

Iedere melding van ongewenst gedrag wordt zorgvuldig behandeld. De medewerker wordt niet benadeeld vanwege het doen van een melding. Informatie over de melding wordt uitsluitend gedeeld met personen die deze nodig hebben voor de behandeling daarvan. De melder wordt vooraf geïnformeerd over de wijze van behandeling en over welke informatie met wie wordt gedeeld.

Aangifte en ondersteuning door de werkgever

Bij een vermoeden van een strafbaar feit is het uitgangspunt dat aangifte wordt gedaan. De werkgever bespreekt met de betrokken medewerker wie aangifte kan doen en welke ondersteuning en beschermingsmaatregelen nodig zijn. Waar mogelijk doet de werkgever aangifte. Indien de medewerker zelf aangifte doet, biedt de werkgever begeleiding en gelegenheid om dit onder werktijd te doen. Waar mogelijk wordt het adres van de instelling gebruikt als correspondentieadres, ter bescherming van de privégegevens van de medewerker. Ongeacht of aangifte wordt gedaan, beoordeelt de werkgever welke maatregelen nodig zijn voor de veiligheid en ondersteuning van de medewerker en ter voorkoming van herhaling.

Agressiehantering

Iedere werknemer met cliëntcontact die behoefte heeft aan training in agressiehantering krijgt de mogelijkheid deze training te volgen waarbij tijd en kosten vergoed worden door de werkgever.

BHV

Bij vrijwillige deelname aan de BHV-organisatie ontvangt de werknemer die oproepbaar is als BHV'er bij calamiteiten een jaarlijkse vergoeding ad 100 euro per jaar.

PTSS

De werkgever draagt zorg voor adequate preventie, vroegtijdige signalering, opvang, gespecialiseerde diagnostiek, behandeling en begeleiding van de werknemer. Indien

wordt vastgesteld door de bedrijfsarts dat de beroepsziekte PTSS het gevolg is van de verrichtte arbeid of de arbeidsomstandigheden, draagt de werkgever zorg voor passende ondersteuning en vergoeding van de daarmee samenhangende noodzakelijke kosten voor zover deze niet uit anderen hoofde worden vergoed.

6. Roosters en extra gewerkte uren

Roosters

Partijen spreken af dat:

- Roosters uiterlijk twee maanden voorafgaand aan de roosterperiode beschikbaar worden gesteld;
- Roosters uiterlijk één maand voorafgaand aan de roosterperiode definitief worden vastgesteld.

Na definitieve vaststelling van het rooster geldt de vergoeding voor extra gewerkte uren wanneer sprake is van extra inzet op verzoek van de werkgever.

Extra gewerkte uren

Cao-partijen verruimen de toekenning van de toeslag van €3,50 per uur door in de cao hoofdstuk 4 artikel 1 “in opdracht van de werkgever” te vervangen door “in opdracht van en/of op verzoek van de werkgever”. Daarnaast wordt de toeslag in artikel 2 lid 1 verhoogd naar €8,- bruto per uur.

De toeslag voor extra gewerkte uren is van toepassing na het definitief vaststellen van het rooster wanneer:

- Een medewerker extra werkt in het belang van de werkgever;
- Daarmee wordt bedoeld: vervanging wegens ziekte of onverwachte roosterproblemen.

De toeslag is niet van toepassing wanneer:

- De wijziging primair plaatsvindt op verzoek van de medewerker.

Partijen spreken af gedurende de looptijd van de cao de werking van deze regeling gezamenlijk te evalueren.

Deze afspraak kan als volgt in de cao worden vastgelegd:

H4

Artikel 1 definitie extra gewerkte uren

1. Extra gewerkte uren zijn alle uren die de werknemer, na definitieve vaststelling van het rooster of de werktijdenregeling, op verzoek van en/of in opdracht van de werkgever meer werkt dan wel op een ander tijdstip werkt dan in het vastgestelde rooster of de werktijdenregeling is opgenomen. Dit geldt ook voor de uren die redelijkerwijs te verwachten zijn, waarvoor de leidinggevende achteraf toestemming moet geven.

Onder extra gewerkte uren vallen tevens uren die ontstaan als gevolg van het vervangen van een andere werknemer, ziekte, verlof, onverwachte roosterproblemen of een wijziging van een reeds vastgestelde dienst op initiatief van de werkgever.

Onderlinge vrijwillige ruiling van diensten op initiatief van werknemers wordt niet aangemerkt als extra werk, voor zover hierdoor voor de betrokken werknemer geen extra uren ontstaan.

2. Lid 1 geldt niet voor werknemers waarmee in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat zij ingedeeld zijn in een flexpool voor zover het de uren betreft welke op basis van de arbeidsovereenkomst flexibel ingeroosterd kunnen/mogen worden.

3. Na definitieve vaststelling van het rooster wordt een daarin opgenomen dienst uitsluitend met instemming van de werknemer verschoven. Indien een dienst op verzoek van de werkgever wordt verschoven, is over alle uren van de verschoven dienst de vergoeding voor extra gewerkte uren verschuldigd.
4. Een verschuiving van een dienst leidt niet tot vermindering van het aantal voor de werknemer ingeroosterde uren.

(Toelichting op intentie CAO-partijen:

Indien de werkgever een deel van de oorspronkelijk vastgestelde dienst laat vervallen, blijven deze uren voor de werknemer gelden als betaalde uren en tellen deze uren volledig mee voor de JUS. De werknemer ondervindt hiervan geen financieel nadeel en is niet gehouden deze uren op een ander moment alsnog te werken.)

De AIOS kent zijn eigen regeling extra gewerkte uren in de CAO (hoofdstuk 8 artikel 12). De navolgende tekst geldt voor de AIOS

Extra gewerkte uren AIOS

1. Onder extra gewerkte uren wordt verstaan de uren die de AIOS, na de definitieve vaststelling van het dienstrooster, werkrooster of opleidingsrooster, op verzoek van en/of in opdracht van de werkgever meer werkt dan wel op een ander tijdstip werkt dan in het vastgestelde rooster is opgenomen. Dit geldt niet voor de uren die onderdeel zijn van het opleidingsplan.

2. Als extra gewerkte uren worden tevens aangemerkt de uren die ontstaan als gevolg van vervanging van een andere werknemer (of AIOS), ziekte, verlof, onverwachte roosterproblemen of een wijziging van een reeds vastgestelde dienst op initiatief van de werkgever. Dit geldt tevens voor de werkzaamheden waarvan, gelet op de omstandigheden van het geval, redelijkerwijs kon worden verwacht dat deze door de AIOS moesten worden verricht en waarvoor de werkgever, opleider of leidinggevende achteraf toestemming verleent.

3. Partijen spreken af dit over 1 jaar te evalueren op werkbaarheid.

Reguliere diensten en bijzondere diensten

Partijen bevestigen dat structureel werk als reguliere dienst wordt ingeroosterd en niet als bijzondere dienst.

Dit onderwerp wordt actief onder de aandacht gebracht bij werkgevers in de sector.

7. Verlofsparen en eindejaarsuitkering

Verlofsparen

Ten einde balansverlof te sparen met een maximum van 90 uur per jaar wordt het mogelijk om plus-uren te sparen. Dit wordt mogelijk door het toevoegen van een nieuwe bron in hoofdstuk 2 artikel 20 lid 1: "4. uren die de werknemer op het eind van het jaar meer heeft gewerkt dan de uren die hij op basis van zijn arbeidsovereenkomst, in samenhang met hoofdstuk 2, jaarlijks dient te werken."

Eindejaarsuitkering

De uitbetaling van de opgebouwde eindejaarsuitkering wordt verricht in november. In 2027 betekent dit dat de eindejaarsuitkering eenmalig 11/12e deel zal bedragen.

8. Duurzame inzetbaarheid

Cao-partijen vinden het van groot belang dat medewerkers gezond en duurzaam inzetbaar blijven gedurende hun loopbaan.

Gesprek duurzame inzetbaarheid

Werkgevers bieden medewerkers:

- Iedere vijf jaar;
de loopbaanontwikkeling en de opleidingswensen, de arbeidsomstandigheden en de werklastbeheersing; de duurzame inzetbaarheid van de werknemer. Hierbij wordt ook aandacht besteed aan het gebruik van LFB. Veiligheid waarbij de risico's en maatregelen worden besproken.
- en tien jaar vóór de verwachte AOW-leeftijd; de mogelijkheid voor een gesprek over duurzame inzetbaarheid.

Onderwerpen die hierbij aan de orde kunnen komen zijn onder andere; Generatieregeling; Levensfasebudget; balansverlof; deeltijdpensioen; vrijstelling van bepaalde diensten; mogelijkheden tot minder werken.

Verlof & Jaarurensystematiek

Aan hoofdstuk 2 artikel 2 worden twee leden (lid 8 en lid 9) toegevoegd.

Lid 8: "De werkgever dient de werknemer die in dienstroosters werkt in de gelegenheid te stellen het aantal in het kader van de jaarurensystematiek vastgestelde uren te werken. Indien de werknemer aantoonbaar niet door de werkgever in de gelegenheid is gesteld het aantal vastgestelde uren te werken, worden de te weinig gewerkte uren aan het eind van het kalenderjaar door de werkgever kwijtgescholden. Indien de werkgever de werknemer aantoonbaar in staat heeft gesteld om het aantal vastgestelde uren te werken, worden de te weinig gewerkte uren in het daaropvolgende kalenderjaar alsnog

gewerkt. Indien niet aangetoond kan worden of het ontstaan van de min-uren in het risico van de werknemer of werkgever ligt, worden 15 min-uren meegenomen naar het volgende jaar. De rest wordt kwijtgescholden.”

Lid 9: “De werkgever is verantwoordelijk voor verstoringen in het rooster die binnen de invloedssfeer van de werkgever vallen (bijvoorbeeld uitval van personeel en/of afwezigheid van cliënten). De werknemer is verantwoordelijk voor het realiseren van zijn arbeidsuren als gevolg van verstoringen in de privésfeer die buiten de invloedssfeer van de werkgever liggen (bijvoorbeeld ruilen, ziekte in het gezin, privé-verplichtingen) met uitzondering van situaties waarin de werknemer recht heeft op verlof op grond van de cao of de Wet arbeid en zorg.”

Slaap- en aanwezigheidsdiensten

H4

Artikel 19 vergoedingsregeling vanaf 1 januari 2027 voor de aanwezigheidsdienst

De werknemer ontvangt voor de uren van de aanwezigheidsdienst een vergoeding in geld op basis van het salaris (hoofdstuk 11, artikel 16) voor 1/8 van de uren van de aanwezigheidsdienst. Daarnaast ontvangt de werknemer voor de overige uren van de aanwezigheidsdienst een vergoeding op basis van het sectoraal minimumloon.

De vergoeding uit lid 1 van dit artikel telt mee voor de berekening van de eindejaarsuitkering (hoofdstuk 3 artikel 17) en vakantiebijslag (hoofdstuk 3 artikel 16).

Artikel 35 vergoeding slaapdienst vanaf 1 januari 2027.

De werknemer ontvangt voor de uren van de slaapdienst een vergoeding in geld op basis van het salaris (hoofdstuk 11, artikel 16) voor 1/8 van de uren van de slaapdienst. Daarnaast ontvangt de werknemer voor de overige uren van de slaapdienst een vergoeding op basis van het sectoraal minimumloon.

De vergoeding uit lid 1 van dit artikel telt mee voor de berekening van de eindejaarsuitkering (hoofdstuk 3 artikel 17) en vakantiebijslag (hoofdstuk 3 artikel 16).

9. Technische wijzigingen:

Hoofdstuk 1 – Arbeidsovereenkomst Artikel 2: De tekst: “De arbeidsovereenkomst wordt in de regel aangegaan voor onbepaalde tijd” wijzigen in “Het uitgangspunt is dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangegaan.”

Hoofdstuk 3 – Artikel 1` - Verdeling pensioenpremie

2. De verdeling van de PFZW-premie, daaronder mede verstaan de premie voor het WIA-excedentpensioen, tussen werkgever en werknemer is vastgesteld in de verhouding 50%-50%.

Hoofdstuk 7 – Artikel 8 – Studiekosten, beroepskosten en studieverlof dient als volgt te worden gewijzigd:

1. Met het vaststellen van het persoonlijk ontwikkelingsplan als bedoeld in artikel 7 worden in redelijkheid en billijkheid afspraken gemaakt en vastgelegd over:

- a) tegemoetkoming in studiekosten;
- b) beroepskosten;
- c) studieverlof.

2. Scholing, opleiding of studie die wettelijk verplicht is, voortvloeit uit de cao, door de werkgever verplicht wordt gesteld, of in opdracht van de werkgever wordt gevolgd, wordt volledig in tijd en geld vergoed. Dit geldt ook voor: deskundigheidsbevordering, intervisie en herregistratie in opdracht van de werkgever.

3. Tijd benodigd voor het volgen van lessen en het afleggen van examens wordt aangemerkt als werktijd. Leerlingen als bedoeld in hoofdstuk 2 artikel 1 ontvangen voor examenvorbereiding: 4 halve dagen betaald verlof, of 2 dagen betaald verlof per jaar, direct voorafgaand aan het examen.

4. Verplichte beroepskosten worden door de werkgever vergoed. Hieronder vallen:

- a. kosten van (her)registratie en kosten van bij- en nascholing ten behoeve van (her)registratie;
- b. kosten voor congressen, cursussen en symposia in verband met accreditatie;
- c. lidmaatschap van een (wetenschappelijke) beroepsvereniging;
- d. individuele vakliteratuur, conform afspraken binnen de instelling.

Hoofdstuk 7 – Artikel 13 Balansbudget inzetten voor opleiding/ontwikkeling dient gewijzigd te worden in:

1. Indien de werknemer kiest voor inzet van het balansbudget voor opleiding/ontwikkeling (hoofdstuk 2 artikel 36 lid 1 sub b), wordt het budget verhoogd met een opslag van 40%.

2. Indien de werknemer ervoor kiest het balansbudget te gebruiken voor het aflossen van een studieschuld bij DUO, wordt het balansbudget verhoogd met een opslag van 40%. Het staat de werkgever vrij om gebruik te maken van de vrije ruimte die beschikbaar is in de WKR.

3. Niet besteed budget wordt na afloop van het kalenderjaar: uitbetaald als brutoloon, onder aftrek van de eerder toegekende opslag van 40%, tenzij een langere termijn dan één jaar is overeengekomen.

Opleidingsschool

De term “opleidingsschool” wordt aanpast conform de afspraak tijdens het SOGGZ-overleg van 23 oktober 2025.

Opdracht aan O&O-fonds

Cao-partijen verstrekken een opdracht aan OOfGGZ om te komen tot een duidelijk overzicht aan cao-regelingen met betrekking tot levensfase en life-events, zodat werknemers een duidelijk overzicht hebben waar men in welke situatie recht op heeft.

Pauze

Indien de werknemer gedurende een pauze de werkplek niet mag verlaten en/ of bereikbaar moet zijn, ontvangt de werknemer een vergoeding die wordt gelijkgesteld aan het voor de werknemer geldende uurloon naar rato van de duur van de pauze.

Regulier werk is reguliere dienst

De navolgende tekst wordt opgenomen als toelichting op de intentie van CAO-partijen:

Werkzaamheden waarvan bij het opstellen van het rooster redelijkerwijs voorzienbaar is dat deze moeten worden verricht, worden als reguliere werktijd ingeroosterd.

Een slaapdienst, aanwezigheidsdienst, bereikbaarheidsdienst, crisisdienst, flexpool of de regeling extra werk wordt niet structureel ingezet ter vervanging van reguliere formatie of voor werkzaamheden waarvan vooraf voorzienbaar is dat deze gedurende de betreffende uren moeten worden verricht.