

Leidraad regelruimte in de CAO GGZ

Een overzicht van de bepalingen in de cao die ruimte bieden voor eigen invulling of afwijking



Leidraad regelruimte in de CAO GGZ

Inleiding

In 2012 zal GGZ Nederland de huidige cao evalueren en onderzoeken op mogelijkheden tot aanpassingen op de veranderde situatie. Aanleiding hiervoor zijn de ontwikkelingen in de ggz en de consequenties daarvan voor de bedrijfsvoering van haar leden. Daarnaast is dit ter voorbereiding op de komende cao-onderhandelingen. Doel is een cao die aansluit bij moderne arbeidsverhoudingen en die instellingen voldoende flexibiliteit biedt om, in het licht van de veranderingen in de sector, adequaat personeelsbeleid te kunnen voeren.

De forse bezuinigingen vragen een visie op arbeidsvoorwaarden waarbij op korte termijn krimp en daarentegen op langere termijn werving en behoud van personeel noodzakelijk is. Ook vragen technologische en zorginhoudelijke innovaties en, als gevolg hiervan, veranderingen in beroepen- en opleidingsstructuur een visie op wat voor werkgevers wenselijk is in de arbeidsvoorwaarden op de korte en langere termijn.

De afgelopen jaren is gebleken dat de ruimte die de cao al biedt niet altijd herkend en ingevuld wordt. Deze leidraad biedt inzicht in de regelruimte in de huidige cao om arbeidsvoorwaarden op maat in te zetten. Dat wil zeggen de vrijheid die u als werkgevers heeft om, in afwijking van de cao, met uw medewerkers afspraken te maken op het terrein van arbeidsvoorwaarden.

In deze leidraad vindt u een overzicht van de bepalingen in de cao die ruimte bieden voor eigen invulling of afwijking van de cao met daarbij voorbeelden en suggesties.

Mocht u na het lezen hiervan vragen hebben over de toepassing van regelingen dan kunt u deze, bij voorkeur per mail, voorleggen aan de werkgeversservice van GGZ Nederland: werkgeversservice@ggz nederland.nl.

Indien u suggesties en praktijkvoorbeelden ter aanvulling van de leidraad heeft kunt u terecht bij Annebeth Dermer, beleidsadviseur Financiering en Arbeidszaken: adermer@ggz nederland.nl.

Inhoudsopgave

| | Pagina |
|--|-----------|
| Inleiding | 1 |
| 1. Welke ruimte is er en hoe kunt u de ruimte toepassen? | 4 |
| a) Standaard cao en mogelijkheid om af te wijken | 4 |
| b) Welke ruimte bieden de cao-bepalingen? | 4 |
| 2. Overzicht mogelijkheden instellingsregeling | 5 |
| I. Regelingen die getroffen moeten worden | 5 |
| II. Regelingen die getroffen kunnen worden | 7 |
| 3. Overige bepalingen in de cao die ruimte bieden op het terrein van arbeidsvoorwaarden | 11 |

© copyright 2012 GGZ Nederland, Amersfoort
Alle rechten voorbehouden.

Deze uitgave is met uiterste zorgvuldigheid samengesteld. De redactie aanvaardt geen aansprakelijkheid voor eventuele schade die zou kunnen voortvloeien uit onvolledig of onjuist opgenomen informatie.

1. Welke ruimte is er en hoe kunt u deze toepassen?

a) Standaard CAO en mogelijkheden om af te wijken

De CAO GGZ is een standaard cao. Dit houdt in dat u alleen van de cao kunt afwijken als de cao-bepaling dat nadrukkelijk aangeeft. U kunt in dat geval in plaats van de cao-bepaling een eigen regeling overeenkomen. In veel gevallen moeten afwijkende regelingen met de ondernemingsraad worden overeengekomen. Per voorbeeld staat in de leidraad aangegeven of de ondernemingsraad een rol heeft bij de totstandkoming van de regeling.

Cao-bepalingen waarbij afgeweken kan worden van de standaard-cao zijn onder andere:

- Diverse vergoedingen;
- Het beoordelingsbeleid;
- Het toekennen van een periodieke verhoging.

Afwijking vindt plaats op de factor tijd of geld. Bij geld kunt u ook denken aan een vergoeding in natura. Bij verstrekkingen in natura moet u wel met de fiscale regelgeving rekening houden.

De werkgever dient niet alleen rekening te houden met het standaardkarakter van de cao, maar ook met de kaders van onder andere de volgende wetgeving:

- De Arbeidstijdenregelgeving (ATW/ATB);
- De Wet op de ondernemingsraden (WOR);
- De Wet Flexibiliteit en Zekerheid, zoals verwoord in het Burgerlijk Wetboek (BW), artikel 668a boek 7 over de schakelbepaling van tijdelijke contracten, de bepaling over het rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst en overige bepalingen uit het BW;
- De fiscale regelgeving.

b) Welke ruimte bieden de cao-bepalingen?

De cao kent bepalingen die:

A. Expliciet aangeven dat afgeweken mag worden van de cao, veelal met instemming van de ondernemingsraad. Deze staan in paragraaf A van deze leidraad.

Bij deze regelingen mag u zowel in gunstige als in ongunstige zin afwijken van de cao, tenzij in de bepaling die de afwijking mogelijk maakt een voorwaarde wordt gesteld aan de afwijking. Een voorbeeld van een regeling waarbij in gunstige of ongunstige zin kan worden afgeweken, is het artikel over de regeling compensatie feestdagen. Een voorbeeld van een regeling met een voorwaarde, is die van de bereikbaarheidsdiensten. Bij deze regeling mag een afwijkende regeling voor de vorm van de vergoeding getroffen worden, mits de vergoeding zelf tenminste op een gelijk niveau blijft.

B. Bepalingen die impliciet regelruimte bieden aan de instelling en veelal op individueel niveau met de werknemer kunnen worden afgesproken. Deze staan in paragraaf B van deze leidraad.

Een voorbeeld hiervan is de mogelijkheid om met een werknemer met een tijdelijk contract een contract voor bepaalde tijd, voor de duur van de opleiding overeen te komen, zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. In afwijking van de schakelbepaling van 36 maanden en drie contracten in de flexwet ontstaat er in dat geval geen onbepaalde tijd contract, omdat hiervoor een afwijkingsmogelijkheid is geregeld in de cao.

2. Overzicht mogelijkheden instellingsregeling

In deze paragraaf treft u een overzicht van de regelingen uit de cao die instellingen zelf moeten (I) of kunnen (II) treffen.

I. Regelingen die instellingen zelf in elk geval moeten treffen

Deze regelingen zijn de regelingen waarvan een overzicht staat in hoofdstuk 15 C, onder 3 van de CAO GGZ. Het zijn regelingen waarin u een eigen keuze kunt maken hoe deze overeen te komen. In sommige regelingen is er een keuze in hoe om te gaan met de factor tijd, geld en/of natura. Let bij vergoedingen in natura extra op de fiscale regelgeving.

In hoofdstuk 15 C, onder 3 staan de volgende regelingen:

- Adequate opvang van medewerkers die in het kader van uitoefening van hun functie een traumatische ervaring hebben gehad (Hoofdstuk 3 B, artikel 1, lid 5). In overleg met de ondernemingsraad overeen te komen;
- Huisregels voor de door de werkgever ter beschikking gestelde woonruimte (Hoofdstuk 3 B, artikel 2) (indien daar sprake van is). In overleg met de ondernemingsraad overeen te komen;
- Kost en inwoning (Hoofdstuk 7 B, artikel 14, lid 1) (zonodig) in overleg met de ondernemingsraad overeen te komen;
- Maatregelen in het kader van Arbeid en Gezondheid (Hoofdstuk 9 A). De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht;
- Een verzuim- en herstelprotocol (Hoofdstuk 9 B). In overleg met de ondernemingsraad overeen te komen;
- Reiskostenvergoeding voor de ambulante werknemer (Hoofdstuk 11 A, artikel 2, lid 3). In overleg met de ondernemingsraad overeen te komen;

Voorbeeld Een van de lidinstellingen kiest ervoor om voor ambulante medewerkers de reiskostenvergoeding van dienstreizen ten behoeve van direct cliënten-contact (€ 0,36) op te hogen met een aanvullende vergoeding van netto € 0,06 per kilometer. De werkzaamheden vinden plaats buiten de gebouwen van de instelling en de medewerker maakt gebruik van de eigen auto.
De leidinggevende beoordeelt of de medewerker in aanmerking komt voor de aanvullende vergoeding.

- Vaststellen van een verplicht woongebied in het geval een werknemer verplicht wordt om dicht bij het werk te gaan wonen (Hoofdstuk 11 B, artikel 2). Na overleg met de ondernemingsraad vast te stellen;

Voorbeeld Voor werknemers die in verband met bereikbaarheidsdiensten snel ter plaatse moeten kunnen zijn, kunt u een bepaalde straal vanaf de instelling, bijvoorbeeld 15 kilometer, afspreken.

- Studiekosten en studieverlof (Hoofdstuk 11 D, artikel 3 en 4). Over vaststelling en wijziging van de regeling heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht;

Voorbeeld - In deze regeling staat hoe met studiekosten en studieverlof om te gaan onder bepaalde voorwaarden. Hierin zou u een terugbetalingsverplichting kunnen opnemen. Bijvoorbeeld in de vorm van een staffel waarbij de werknemer die binnen een half jaar uit dienst gaat de studiekosten volledig moet terugbetalen, tussen een half en een heel jaar 75%, tussen een heel en anderhalf jaar 50% en tussen anderhalf en twee jaar 25%. Let op: de cao bepaalt dat opleidingen die in opdracht van de werkgever worden gevolgd voor rekening van de werkgever komen.

- Een benadering die u bij het opstellen van het scholingsplan kunt kiezen vanuit het perspectief van moderne arbeidsverhoudingen is dat de werknemer ook voor een deel zelf verantwoordelijk is om zijn/haar professionele kennis op peil te houden. Binnen dit kader kunnen werkgever en de ondernemingsraad bijvoorbeeld een instellingsbeleid/scholingsplan vaststellen waarin werkgever en werknemer deels de kosten delen voor de scholing van de werknemer en medewerkers zelf deels verantwoordelijk zijn voor het instandhouden en verbeteren van de eigen professionele kennis.

- Jaarlijks op te stellen scholingsplan (Hoofdstuk 11 D, artikel 5). Dit plan stelt u op na overleg met de ondernemingsraad;

Voorbeeld Scholingsplan:

Als door de bezuinigingen het opleidingsbudget van uw instelling beperkt is, kunnen -bij wijze van opleiding in de praktijk- werknemers voor bepaalde tijd meelopen met collega's van een andere afdeling. Dit bevordert ook de interne mobiliteit en het behoud van werknemers voor de organisatie.

Voorbeeld Individueel opleidingsbudget:

Als werkgever kun je er ook voor kiezen werknemers een individueel opleidingsbudget toe te kennen, als je dit met de ondernemingsraad overeenkomt.

- Nader uitgewerkte regelingen van de genoemde doelen onder hoofdstuk 13 uit het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden, artikel 3.7.6: gaat over de uitwerking hoe bepaalde geldbronnen ingezet kunnen worden om doelen fiscaal gunstig te financieren zoals: de fiets als onderdeel van de fiscaal goedgekeurde fietsenplanregeling; vakbondslidmaatschap; contributie beroepsorganisaties; studiekosten en reiskosten woon-werkverkeer. In de 'handleiding meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden' staat toegelicht hoe de verschillende regelingen toe te passen. Deze handleiding vindt u op www.werkenindeggz.nl.

II. Regelingen die instellingen afwijkend overeen kunnen komen

Deze regelingen staan in hoofdstuk 1 B, onder 1.6 en hoofdstuk 15 C, onder 4.

In deze regelingen gaat het veelal om aanpassing van de factor tijd, geld en/of natura. Let bij vergoedingen in natura extra op de fiscale regelgeving. Veelal moet u de regeling overeenkomen met instemming van de ondernemingsraad. In deze paragraaf vindt u een overzicht van deze regelingen. Bij veel regelingen is een voorbeeld opgenomen.

In hoofdstuk 1 onder 1.6 staan de volgende van de cao afwijkende arbeidsvoorwaarden die een instelling overeen kan komen met de werknemer.

Onderstaande vier regelingen vallen niet onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad. Bij een belangrijke investering kan er sprake zijn van adviesrecht van de ondernemingsraad, zie artikel 25 Wet op de ondernemingsraden:

- Een kredietverstrekkingsregeling;
- Een regeling op het gebied van collectieve verzekering (voor zover bij wet niet geregeld);

Voorbeeld Een voorbeeld van een collectieve verzekering die instellingen afsluiten is die voor werknemers die onder werktijd deelnemen aan het verkeer. Aansluitend op de al bestaande aansprakelijkheidsverzekering, zijn verzekeringen voor werkgevers ontwikkeld die voorzien in de vraag naar de dekking voor verkeersongevallen van werknemers, waarvoor de werkgever aansprakelijk is.

- Een regeling met betrekking tot een sociaal/bedrijfsfonds;
- Een meerijregeling;

In hoofdstuk 15 C onder 4 staan de volgende regelingen die instellingen afwijkend overeen kunnen komen:

- Compensatie feestdagen (Hoofdstuk 6, artikel 9, lid 4). In overleg met de ondernemingsraad overeen te komen;

Voorbeeld Feestdagenregeling: Volgens de cao-bepaling krijgen werknemers jaarlijks 7,2 uur per feestdag voor feestdagen die niet vallen op een zaterdag of zondag. Sommige instellingen kennen 8 uur per dag toe, vooral aan werknemers die onder kantooruren werken. Voor deze instellingen kan het teruggaan naar de cao-regeling, met instemming van de ondernemingsraad, een kostenreductie opleveren.

- Bevordering (Hoofdstuk 7 B, artikel 9, lid 3). Met instemming van de ondernemingsraad overeen te komen;

Voorbeeld Bij bevordering van werknemers die zijn ingeschaald in het maximum van hun schaal, kunt u in een instellingsregeling opnemen, met instemming van de ondernemingsraad, dat zij in geval van bevordering naar een hoger gewaardeerde functie, twee inpassingsnummers (ipnrs) erbij krijgen. Komt dit ipnr niet voor in de nieuwe schaal van de betreffende werknemer, dan krijgt hij het naastgelegen hogere ipnr. Dit levert een kostenbesparing op, omdat in de cao is aangegeven dat een werknemer bij bevordering twee periodieken in de nieuwe schaal krijgt, in het geval een werknemer op het maximum van zijn schaal zit. Dit komt veelal overeen met vier inpassingsnummers.

- Waarneming (Hoofdstuk 7 B, artikel 10, lid 3). Met instemming van de ondernemingsraad overeen te komen;

Voorbeeld Voor het waarnemen van collegae, in hoger ingedeelde functies langer dan een maand en anders dan in het geval van vervanging vanwege vakanties, kunt u met de ondernemingsraad een instellingsregeling overeenkomen om een vergoeding van maximaal twee periodieken of twee inpassingsnummers op te nemen in plaats van het minimum van twee periodieken zoals genoemd in de cao-bepaling.

- Aanpassing termijn bij (her)indelingsprocedure (Hoofdstuk 7, Bijlage A, Algemeen). Met de ondernemingsraad overeen te komen;
- Herbeschrijvingsprocedure van bestaande functiebeschrijvingen (Hoofdstuk 7 Bijlage A 3.1 lid 1 en 4). Deze vindt onder andere plaats als de werkgever, na overleg met de ondernemingsraad, besluit tot aanpassing van het format van de bestaande functiebeschrijving(en);
- Samenstelling interne bezwaren commissie, IBC (Hoofdstuk 7, Bijlage A en B, artikel 5). Met instemming van de ondernemingsraad kan een instelling van de samenstelling van de IBC afwijken en het reglement wijzigen.

Voorbeeld In de samenstelling van de IBC kan er voor gekozen worden meer onafhankelijke commissieleden aan te wijzen in plaats van twee leden door de werkgever en twee leden door de werknemer.

- Compensatie bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst, hierna te noemen bac-dienst (Hoofdstuk 10 C, artikel 12). De compensatie bestaat uit een vergoeding in tijd voor het draaien van de dienst en een vergoeding in geld én tijd voor het daadwerkelijk werken en gehoor geven aan een oproep in de dienst. In overleg met de ondernemingsraad overeen te komen;

Voorbeeld De regeling van de bac-dienst biedt beperkt ruimte om af te wijken. Afwijking is mogelijk op de vorm van de vergoeding, het niveau van de vergoeding moet daarbij gelijk blijven. In plaats van een compensatie in tijd kunt u er bijvoorbeeld voor kiezen de compensatie volledig of gedeeltelijk in geld toe te kennen, of in natura, bijvoorbeeld in de vorm van vergoeding van de contributie van de beroepsorganisatie van de werknemer.

- Compensatie crisisdienst (Hoofdstuk 10 D, artikel 9). In overleg met de ondernemingsraad overeen te komen;

Voorbeeld In plaats van de compensatie in vrije tijd kan een instellingsregeling getroffen worden waarin de werknemer de vergoeding volledig of gedeeltelijk in geld ontvangt.

- Vergoeding slaapdienst (Hoofdstuk 10 E, artikel 5, lid 2). In overleg met de ondernemingsraad overeen te komen;

Voorbeeld Deze regeling biedt één optie om af te wijken. Instellingen kunnen een regeling treffen die de vergoeding uitsluitend in vrije tijd toekent: de helft van de tijd die is doorgebracht in een slaapdienst kan worden toegekend als vergoeding in vrije tijd.

- Begeleiding cliënten tijdens vakantie (Hoofdstuk 10 E, artikel 7, lid 4). Voor het aaneengesloten tijdvak(ken) van 24 uur begeleiden van cliënten tijdens een vakantie kent de cao een vergoeding. In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever een afwijkende regeling overeenkomen, wat betreft de vergoeding in tijd, geld of de voorwaarde voor toekenning van de vergoeding;
- Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer (Hoofdstuk 11 A, artikel 1, lid 6). In overleg met de ondernemingsraad overeen te komen;

Voorbeeld Een voorbeeld van een afwijkende instellingsregeling voor de kosten van woon-werkverkeer is een vergoeding per kilometer met een maximum aantal kilometers. Bijvoorbeeld € 0,05 per kilometer tot maximaal 25 km. Fiscaal gezien mag de werkgever € 0,19 per km. onbelast vergoeden. De fiscale ruimte wordt echter vaak al benut voor het salderen van dienstreiskilometers.

- Vergoeding reis- en verblijfkosten (Hoofdstuk 11 A, artikel 1, lid 6). In overleg kunt u met de ondernemingsraad een andere regeling dan die uit de cao overeenkomen;

Voorbeeld Een voorbeeld van een afwijkende instellingsregeling vergoeding dienstreizen is op [cao-kennisnet](#) opgenomen. Daarin worden dubbeltellingen van woon-werk- met dienstreiskilometers ondervangen. Dienstreiskilometers die met de fiets afgelegd worden, worden daarin vergoed op basis van € 0,10 per kilometer.

- Verhuiskostenvergoeding (Hoofdstuk 11 B, artikel 7). Deze geldt bij een verhuizing die door de werkgever verplicht wordt. In de cao staan de voorwaarden voor en de hoogte van de vergoeding. Met instemming van de ondernemingsraad kan een instelling een andere regeling overeenkomen voor bijvoorbeeld de voorwaarde voor toekenning en de hoogte van de vergoeding;
- Verstrekken voorgeschreven kleding (Hoofdstuk 11 C, artikel 3). Voor de werknemers die, gezien de aard van hun functie, werkkleding dienen te dragen verstrekt de werkgever kleding in bruikleen. Hiervoor kunt u een afwijkende regeling met de ondernemingsraad overeenkomen;

- Mogelijkheid tot vaststellen van twee verplichte vakantiedagen door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad (Hoofdstuk 12 B, artikel 1);

Voorbeeld Wanneer in een bepaald jaar een werkdag tussen Kerst en het weekend valt en bijvoorbeeld tussen Hemelvaart en het weekend kan een instelling in overleg met de ondernemingsraad ervoor kiezen om die dagen als verplichte vakantiedagen te bestempelen.

- Keuzedatum, termijnen voor kopen en verkopen van vakantie uren meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (H13, artikel 1.2, artikel 3.3.5 en artikel 3.4.5). De cao bepaalt in beginsel dat men keuzes voor het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden voor 1 september moet maken en dat de keuze tot kopen of verkopen van 21,6 vakantie uren vier maanden voor het eind van het jaar moet worden gemaakt, tenzij met de ondernemingsraad anders wordt overeengekomen;

Voorbeeld De mogelijkheid tot het verkopen of kopen van vakantie uren kan de werkgever in overleg met de ondernemingsraad korter of langer maken dan vier maanden voor het eind van het jaar, bijvoorbeeld een maand.

- Uitvoering voor het jaargesprek (H16 A, artikel 1, lid 6). In de cao is vastgelegd dat de werkgever eens in het jaar een jaargesprek voert met de werknemer over een aantal verplichte onderwerpen zoals het functioneren van de werknemer. In overleg met de ondernemingsraad kan de instelling een nadere uitvoeringsregeling treffen, met inachtneming van de bepalingen hierover in de cao. Het kan bijvoorbeeld gaan om aanvullende onderwerpen voor het jaargesprek;
- Onderbrengen van bezwaren bij beoordeling werknemer bij bestaande commissie (H16 A, artikel 2, lid 11). In de cao staat een beoordelingsprocedure met daarin een bezwaarprocedure. Met instemming van de ondernemingsraad kan de behandeling van bezwaren door een andere dan de in de cao beschreven bezwarencommissie, plaatsvinden;

Voorbeeld De interne bezwarencommissie voor FWG-procedures zou deze bezwaren kunnen behandelen.

- Uitgebreider beoordelingssysteem dan in de CAO GGZ staat (H16 A, artikel 2, lid 13). Met instemming van de ondernemingsraad overeen te komen.

Voorbeeld Een voorbeeld van een instellingsregeling vindt u op [cao-kennisnet](#). In het voorbeeld wordt het beoordelings- en ontwikkelingsgesprek samengevoegd en u vindt er een uitgebreide lijst met gespreksonderwerpen, waaronder salarisconsequenties verbonden aan het wel of niet halen van de beoogde resultaten.

3. Overige bepalingen in de CAO die ruimte bieden op het terrein van arbeidsvoorwaarden

In deze paragraaf staan de implicietere afwijkingsmogelijkheden die de cao biedt. Deze dienen veelal met de individuele werknemer overeengekomen te worden.

- Werknemers die niet onder de werkingssfeer van de cao vallen:
- Hoofdstuk 1 A onder 2 begripsbepaling de werknemer. In deze bepaling staat aangegeven wie geen werknemer is in de zin van de cao: een 65-jarige, een directeur, een vakantiewerker, een oproepkracht die incidenteel op afroepbasis werkt, een stagiair, een uurdocent en een projectmedewerker voor tijdelijke, niet reguliere activiteiten. Deze groepen werknemers vallen niet onder de werkingssfeer van de CAO GGZ. Met hen kunnen instellingen dus andere arbeidsvoorwaarden overeenkomen;

Voorbeeld Met een 65+-er kunt u andere afspraken maken over het aantal vakantie-uren. Het wettelijk minimum aan vakantie-uren betreft vier keer de arbeidsduur per week. Omdat de 65+-er niet onder de cao valt, heeft hij ook geen recht op LFB-uren. Over de zaken die relevant zijn bij het aannemen en/of in dienst houden van 65+-ers is op het [cao-kennisnet](#) van GGZ Nederland een toelichting beschikbaar.

- Voor arbeidsovereenkomsten met een bepaalde tijd wordt in de cao in drie gevallen afgeweken van de schakelbepaling bij overschrijding van de 36 maanden in artikel 7:668a lid 1 a en lid 3 BW. In hoofdstuk 2 artikel 2 lid 3 is afgeweken van deze wettelijke regeling. Dit cao-artikel regelt voor drie, in de cao genoemde gevallen, dat er bij het aangaan van die arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Alhoewel de 36 maanden worden overschreden. Het betreft de volgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd:
 1. Voor het verrichten van onderzoek van maximaal twee jaar na een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd om dezelfde reden;
 2. Na een opleidingsovereenkomst voor bepaalde tijd een arbeidsovereenkomst van maximaal twee jaar;
 3. In het kader van een opleiding voor de duur van maximaal twee jaar of zoveel langer als de standaard opleidingsduur vereist na een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Voorbeeld Bij punt 3 een contract voor bepaalde tijd kan worden verlengd met een arbeidsovereenkomst voor twee jaar of zoveel langer als de standaard opleidingsduur vereist, voor bijvoorbeeld een werknemer met een contract voor bepaalde tijd die de opleiding tot GZ-psycholoog gaat volgen. Door deze afwijkingsmogelijkheid in de cao, ontstaat er in dit specifieke geval geen contract voor onbepaalde tijd.

- H2 artikel 5 lid 2 opzegtermijn: de mogelijkheid bestaat om de opzegtermijn voor werkgever en werknemer gelijk te stellen bij verlenging van de werknemerstermijn tot maximaal drie maanden;

Voorbeeld In de arbeidsovereenkomst kunt u vastleggen dat de werknemer en de werkgever beiden een opzegtermijn hebben van twee maanden.

- H 4 artikel 1 lid 2 wijziging werkzaamheden voor een maand:

Toelichting: naast de mogelijkheid om in bijzondere gevallen de werkzaamheden van de werknemer voor een maand te wijzigen, is wijziging van werkzaamheden ook mogelijk op basis van goed werknemers- en werkgeverschap. Daarover bestaat uitgebreide rechtspraak gebaseerd op het zogeheten Taxi Hofman-arrest. De strekking van de uitspraak is dat een werknemer dient mee te gaan in redelijke voorstellen van de werkgever.

- H 6 artikel 2 mogelijkheid van een 40-urige werkweek i.p.v. een 36-urige werkweek; Werkgever en werknemer kunnen een 40-urige werkweek overeenkomen. Eens per jaar kan de werknemer zijn arbeidsduur terugbrengen naar gemiddeld 36 uur of hoger;
- H 6 artikel 2 Jaarurensystematiek. Dit biedt de mogelijkheid om in overleg met de werknemer de inzet van de werknemer te spreiden over het jaar;

Voorbeeld Bij een contract van gemiddeld 28 uur per week kunt u bijvoorbeeld afspreken dat de werknemer, in verband met drukte in de komende drie maanden, de eerste drie maanden gemiddeld 36 uur per week, de drie maanden erna 20 uur en daarna weer 28 uur per week werkt. Het salaris blijft gedurende deze maanden gebaseerd op 28 uur.

- H 6 Bijlage A en B, Arbeidstijdenregelgeving, mogelijkheden qua toepassing arbeidstijden. Hierin staat de arbeidstijdenormering aangegeven. Bij aanpassingen van werktijdenregelingen van groepen werknemers is instemming van de ondernemingsraad vereist:

Voorbeeld In plaats van de reguliere diensten van 8 uur kunt u ervoor kiezen te werken met diensten van 10 uur of gemiddeld 45 uur per week werken over 16 weken verdeeld. Aanpassingen van werktijdenregelingen van groepen werknemers vraagt om instemming van de ondernemingsraad.

- Hoofdstuk 7 B artikel 3 inschaling in een salarisschaal;

Tip: De cao biedt onderhandelingsruimte over in hoeverre werkervaring dient te worden meegenomen in de inschaling. Let op gelijk salaris voor gelijke situaties. Een oud salaris bij een vorige werkgever staat niet altijd gelijk aan voldoende werkervaring voor het salaris in uw instelling. Afstemming in de organisatie op dit punt is wenselijk om geen grote verschillen tussen afdelingen en werknemers te laten ontstaan.

- Hoofdstuk 7 B artikel 6 lid 2 periodieke verhogingen: één, geen of meer periodieke verhogingen toekennen een jaar na indiensttreding of bevorderingsdatum op basis van de uitkomsten van een beoordelingsgesprek dat vóór deze datum gevoerd is. Of op een ander moment dat in de arbeidsovereenkomst bepaald is;

Voorbeeld Als voorwaarde voor het toekennen van een volgende periodiek kunt u in de arbeidsovereenkomst overeenkomen dat voor de volgende periodiek als voorwaarde geldt dat een bepaalde cursus afgerond moet zijn.

- Hoofdstuk 7 B artikel 7 bijzondere toeslagen. In deze regeling staan verschillende mogelijkheden voor toelagen en gratificaties, zoals een arbeidsmarktknelpuntentoeslag van maximaal 10% of een gratificatie vanwege bijzondere omstandigheden;

Voorbeeld Deze regeling kan een instelling ook gebruiken om bij tijdelijke functiewijziging een eventueel verlies aan onregelmatigheidstoeslag (ORT) te compenseren. De ORT afbouwregeling is namelijk niet van toepassing bij een tijdelijke vermindering van ORT inkomsten.

- Hoofdstuk 8 A artikel 6 regelt dat voor de GZ-psycholoog in opleiding tenminste salarisschaal 59/60 geldt. En in artikel 7 van dit hoofdstuk is geregeld dat tenminste schaal 49/50 voor de Verpleegkundig specialist in opleiding geldt. Hiervan kunt u naar boven afwijken;
- Hoofdstuk 9 D artikel 8 geeft aan dat aan een langdurig arbeidsongeschikte in het tweede ziektejaar meer dan 70% van zijn loon kan worden doorbetaald in individuele gevallen. Dit komt zeer zelden voor, let hierbij op precedentwerking. Een voorbeeld waarin dit is toegekend is in het geval van een terminale zieke;
- Hoofdstuk 10 C artikel 2 maakt de opt-out regeling mogelijk voor werknemers die slaapdiensten verrichten. Opt-out houdt in dat u met de werknemer schriftelijk kan overeenkomen dat hij gemiddeld 60 uur arbeidstijd over 26 weken heeft in plaats van de algemene norm van 48 uur per 26 weken. In de 60 uur tellen de aanwezigheidsuren/slaapuren (waaronder de uren dat een werknemer slaapt) mee.

Voorbeeld Met een werknemer die slaapdiensten verricht wordt schriftelijk overeengekomen dat hij, inclusief slaaptijd, 60 uur per week ingezet kan worden. Tijdens de slaapuren geldt de slaapdienstvergoeding uit de CAO GGZ, hoofdstuk 10 E.

- H 11 G Ziektekosten; werkgeversbijdrage IZZ. De cao schrijft voor dat je de werkgeversbijdrage alleen toekent aan de basisaanvullende premie IZZ;

Voorbeeld Sommige instellingen hebben twee collectieve contracten met zorgverzekeraars: IZZ en de andere grote speler in de regio. Waarbij de werkgeversbijdrage voor de basisaanvullende verzekering alleen toegekend wordt aan IZZ-verzekerden.

- Hoofdstuk 12 B artikel 6, drie ziektedagen aanmerken als vakantiedagen. Hiervoor is geen instemming van de ondernemingsraad vereist, aangezien dit in de cao is geregeld;

Voorbeeld De werkgever kan een regeling treffen met een werknemer die tijdens zijn arbeidsongeschiktheid vakantie geniet, met goedkeuring van de controlerend geneeskundige, dat hij bijvoorbeeld per week vakantie een vakantiedag inlevert.
Met betrekking tot vakantiedagen tijdens arbeidsongeschiktheid geldt ook de wettelijke regelgeving dat de werknemer die vrijgesteld wil worden van re-integratieverplichtingen tijdens vakantie, voor deze tijd vakantie-uren moet opnemen.

- Hoofdstuk 12 D artikel 6 overige verlofmogelijkheden. Deze regeling geeft de mogelijkheid betaald of onbetaald verlof te verlenen;

Voorbeeld 1 Een werknemer heeft een ziek familielid voor wie hij wil zorgen. Als daarvoor geen recht (meer) bestaat op regelingen vanuit de Wet Arbeid en Zorg kunt u hem betaald of onbetaald verlof verlenen.

Daarnaast zijn er uiteraard nog de overige (verlof)mogelijkheden uit de cao:

- Vakantie-uren of levensfasebudgeturen aanwenden;
- De jaarurensystematiek hoofdstuk 6 artikel 2, dat de afspraak met de werknemer regelt om een periode bijvoorbeeld minder te werken en een andere periode weer meer te werken om gemiddeld op de afgesproken contractsomvang uit te komen. Dit doet zich voor in situaties van seizoensdrukte of ziektevervanging van een collega, waardoor een werknemer voorzien een periode meer of minder werkt.

Voorbeeld 2 Als een organisatie een tijdelijke terugloop in productie heeft kan de werkgever met individuele werknemers afspreken dat ze tijdelijk onbetaald verlof opnemen, mits ze daarmee instemmen. Een werknemer kan dit mogelijk financieren uit zijn eigen levensloop- of op termijn vitaliteitsregeling.