

NIEUWE CAO HUISARTSENZORG

Tools voor duurzaam binden en belonen

De huisartsenzorg heeft een nieuwe cao die per 1 juli van dit jaar is ingegaan. De nieuwe arbeidsovereenkomst zet in op het duurzaam binden en belonen van medewerkers in de huisartsenzorg. Dat gebeurt onder meer met (vernieuwde) regelingen voor waardering, beloning en vergoedingen, zoals een generatieregeling en een uitbreiding van de gratificatieregeling. Daarnaast is er in de cao veel aandacht voor gezond, duurzaam en toekomstgericht werken. In dat kader is onder meer de regeling voor het Persoonlijk Levensfase Budget (PLB) uitgebreid.

Door medewerkers duurzaam te verbinden en te belonen, dragen de cao-afspraken bij aan de continuïteit van de huisartsenzorg. Daarbij is er uiteraard ook oog voor de betaalbaarheid van de gemaakte afspraken. LHV-beleidsmedewerker Natalie van Rosmalen en huisarts Antonie van Schothorst zaten samen aan tafel bij de cao-onderhandelingen voor de Cao Huisartsenzorg. Van Rosmalen licht de belangrijkste afspraken toe.

TEKST: BERBER BIJMA / FOTOGRAFIE: XX

Persoonlijk Levensfase Budget

Het Persoonlijk Levensfase Budget (PLB) is een van de middelen om duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Door uren te sparen krijgen medewerkers meer flexibiliteit, wat bijdraagt aan een gezonde werk-privébalans. Met ingang van 2026 sparen medewerkers 25 uren per jaar; dat is nu nog 20. Een nieuwe regel is dat wanneer het niet lukt om overwerkuren te compenseren in hetzelfde kalenderkwartaal waarin ze zijn gemaakt, de medewerker die uren mag laten toevoegen aan het PLB.

Generatieregeling

De Cao Huisartsenzorg heeft voor het eerst een generatieregeling. Dat betekent dat oudere werknemers iets minder kunnen gaan werken, onder financieel gunstige omstandigheden. 'Veel andere cao's, waaronder die van de ziekenhuizen, hadden al zo'n regeling', vertelt Van Rosmalen. 'Om concurrerend te zijn, willen wij goede arbeidsvoorwaarden bieden. Bovendien helpt deze regeling om het werk behapbaar te houden in de laatste fase van de loopbaan en mensen ook tot dat moment te blijven binden.' De regeling houdt in dat medewerkers in de huisartsenzorg vanaf drie jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd minder kunnen werken, volgens het 80-90-100-principe: 80 procent werken, met behoud van 90 procent van het salaris en 100 procent van de pensioenopbouw. De generatieregeling is gebonden aan diverse wetten en regels. In de cao staan de voorwaarden beschreven.

Doorwerken na de AOW-leeftijd

Doorwerken na de AOW-leeftijd wordt in veel sectoren steeds vaker gedaan. Belangrijk is om daarover tijdig met medewerkers in gesprek te gaan, adviseren de cao-partijen. 'Van beide kanten moeten de wensen en verwachtingen duidelijk worden', zegt Van Rosmalen. 'Belangrijk is ook dat er andere regels gaan gelden. Zo bouwt een werknemer na het bereiken van de AOW-leeftijd geen pensioen meer op en vervalt ook de premieafdracht daarvoor. Daarnaast zijn zowel werkgever als werknemer minder sociale premies verschuldigd. De opzegtermijn is nog maar één maand en bij ziekte gelden andere regels. Goed om er tijdig in te duiken dus.'

GEZONDHEID EN VITALITEIT

Het ziekteverzuim in de huisartsenzorg is de afgelopen jaren weliswaar gedaald - van 7,9 procent in 2022 naar 5,7 procent in 2024 - maar het ligt nog altijd fors hoger dan vóór 2018, toen het ziekteverzuim rond de 3 procent schommelde, vertelt Van Rosmalen. Alle reden dus om in de cao aandacht te (blijven) besteden aan gezondheid en vitaliteit. 'Ook omdat de gemiddelde leeftijd van medewerkers in de huisartsenzorg stijgt.' Cao-partijen hebben afspraken gemaakt over gezondheid en vitaliteit. Stichting Sociaal Fonds Huisartsenzorg (SSFH) ondersteunt dit met diverse (online) programma's voor duurzame inzetbaarheid, onder de noemer 'Gezondeboel'.

NIEUWE REGELING OVERWERKUREN

Overuren voor voltijdmedewerkers en meeruren voor deeltijdwerkers werden lange tijd verschillend beloond. Door Europese wetgeving mag dat niet meer. In de Cao Huisartsenzorg staat daarom een nieuwe regeling voor overwerk, die geldt voor zowel voltijders als deeltijders. Overwerk is nadrukkelijk bedoeld voor incidentele situaties en vindt alleen plaats op verzoek van de werkgever, met voorafgaande instemming. Werkgever en werknemer streven er samen naar dat overwerk binnen hetzelfde kwartaal wordt gecompenseerd. Als dat niet lukt, wordt het overwerk uitbetaald of worden de gemaakte extra uren toegevoegd aan het Persoonlijk Levensfase Budget. Voor overwerk krijgt de medewerker sinds

1 oktober van dit jaar een toeslag van 12 procent, met een minimum van 3,50 euro per uur. 'Belangrijk is wel dat de werkgever deze toeslag niet hoeft te betalen als hij of zij de medewerker contractuitbreiding heeft aangeboden', licht Van Rosmalen toe. 'De toeslag is echt bedoeld voor incidenteel overwerk.' Werkgevers wordt aangeraden alert te zijn wanneer medewerkers langdurig meer uren werken dan hun contract bepaalt. In dat geval hoort het geen overwerk te blijven, maar moet dit bij voorkeur worden opgelost via een (tijdelijke) contractuitbreiding. Zo'n aanbod kan worden gebaseerd op het gemiddelde aantal gewerkte uren in de afgelopen zes maanden, of op te verwachten meeruren, bijvoorbeeld bij vervanging van een collega.

Stimuleer meer werkuren

Uitbreiding van bestaande contracten is vaak een effectieve en relatief eenvoudige manier om een personeelstekort (deels) op te lossen. Mensen in de zorg werken gemiddeld 62 procent van een voltijd baan. Soms weten werkgever en werknemer niet van elkaar dat zij allebei positief staan tegenover contractuitbreiding. Het is dus belangrijk dat ze daarover in gesprek gaan. De LHV-handreiking Meer werkuren als oplossing voor personeelstekort kan daarbij helpen. De handreiking bevat onder meer een gesprekskaart met potentiële vragen en een link naar de werkurenberekenaar, waarmee medewerkers kunnen berekenen hoeveel zij er daadwerkelijk op vooruit gaan als ze meer uren gaan werken.

Uitbreiding gratificatieregeling

Vanaf een tienjarig dienstverband bij dezelfde werkgever heeft een werknemer recht op een lustrumgratificatie, die iedere vijf jaar wordt uitgekeerd. Voorheen was dit alleen bij 12,5 jaar en bij 25 jaar. Van Rosmalen: 'De uitbreiding van de gratificatieregeling is ook een van de middelen om medewerkers te behouden. Behoud is goud.' De lustrumgratificatie is steeds een half bruto basissalaris, behalve bij een lustrum van 25 dienstjaren. Dan krijgt de medewerker een volledig bruto basissalaris netto uitgekeerd.

Betaalbaar voor praktijkhouders

De cao-afspraken hebben uiteraard financiële consequenties voor praktijkhouders. De LHV heeft daarom scherp gelet op de betaalbaarheid voor praktijkhouders. De afspraken moeten passen binnen de mogelijkheden die de Overheidsbijdrage in de Arbeidskosten (OVA) biedt. De OVA is een percentage dat de overheid vaststelt om de loonkosten in de zorg te indexeren. De NZa gebruikt de OVA voor de indexatie van de tarieven voor huisartsenpraktijken.

De nieuwe Cao Huisartsenzorg is ingegaan per 1 juli 2025 en loopt tot 1 juli 2027. Aan de cao-tafel zitten werknemerspartijen NVDA, NVvPO, FNV Zorg & Welzijn en CNV en werkgeverspartijen LHV en InEen.



GEBRUIK JIJ DE CAO-APP AL?

De volledige cao vind je op lhv.nl/cao, maar ook in de cao-app van Stichting Sociaal Fonds Huisartsenzorg (SSFH). De app is gratis te downloaden in de App Store en in Google Play. Tip: kijk ook eens bij 'Goed voor elkaar' in de app, daar vind je gesprekskaarten die helpen bij het gesprek over duurzame inzetbaarheid.

