

# Inhaalslag met cao voor huisartsen in loondienst

Er is een nieuwe cao voor huisartsen, na driekwart jaar onderhandelen. De Landelijke Ledenvergadering stemde begin september in met de nieuwe arbeidsvoorwaarden. Die gaan onder meer over een loonsverhoging voor alle huisartsen in dienstverband van 3,5 procent in 2026 en nog eens 4 procent in 2027. Die verhoging past binnen de Overheidsbijdrage in de Arbeidskosten (OVA), vertellen Robert van Kleef en Joost Clemens. Zij zaten vanuit de LHV namens de werkgevers aan tafel.

TEKST: BERBER BIJMA



Huisarts Joost Clemens



Huisarts Robert van Kleef

FOTO: FERDY DAMMAN

**H**uisartsen en praktijkhouders Joost Clemens en Robert van Kleef kregen als cao-onderhandelaars een duidelijk mandaat mee vanuit de LHV: salarisverhoging én andere cao-maatregelen die geld kosten moesten samen passen binnen de Overheidsbijdrage in de Arbeidskosten (OVA). De OVA is het percentage dat de overheid vaststelt om de loonkosten in de zorg te indexeren. 'We zijn ook daadwerkelijk binnen de OVA gebleven. De loonsverhoging past dus bij de inflatie', zegt Clemens. De nieuwe cao loopt tot en met december 2027. Clemens noemt de timing van het cao-akkoord 'ongelukkig', omdat het vrijwel samenviel met de nieuwe ta-

rieven die de NZa vaststelt. Clemens: 'De NZa verwerkt de OVA in zijn tarieven, maar doet dat op een manier waarover geen enkele praktijkhouder tevreden is – ook wij beiden niet. Dat staat echter los van het feit dat wij binnen de huisartsenzorg streven naar goed werkgeverschap en daarom de lonen met de inflatie mee willen laten stijgen. Wat dat betreft was er, door de lange onderhandelingsstijd, een inhaalslag te maken. De cao die we nu hebben, zou met terugwerkende kracht moeten ingaan per 1 oktober 2025. Dat zou betekenen dat iedere huisarts-werkgever de lonen over de afgelopen tien maanden zou moeten laten herberekenen. In plaats daarvan is de gemiste loonontwik-

keling sinds 1 oktober 2025 met een eenmalige uitkering van 4,25 procent gerepareerd. Vanaf 1 augustus wordt het salaris dan wel met 3,5 procent verhoogd. Met dat alles samen hebben we binnen de ruimte die de overheid biedt, de inhaalslag gemaakt en zijn we voor huisartsen in loondienst weer bij met de inflatie. Tegelijk komt het inkomen van de praktijkhouder als ondernemer onder druk door de NZa-tarieven die onvoldoende stijgen. De frustratie daarover hebben wij zelf ook, maar dat is dus een wezenlijk ander spoor.'

## ■ GEMEENSCHAPPELIJKE BELANGEN

Beide onderhandelaars hebben zelf

huisartsen in dienst. Van Kleef heeft in zijn praktijk met 2700 patiënten in Hasselt één huisarts in loondienst. Clemens heeft twee praktijken, in Ouderkerk aan de Amstel en in Weesp. In beide praktijken samen heeft hij dertien huisartsen in dienst, die opgeteld voor 17.500 patiënten werken. 'Dat is door omstandigheden zo gelopen. Voor beide praktijken hoop ik de komende anderhalf jaar maatschappen aan te gaan met collega's die nu in loondienst zijn.' Voor beiden was het de eerste keer dat ze aan de onderhandelingsstafel zaten. Een uitdagende, maar leerzame vuurdoop, is hun oordeel. Ze zijn te spreken over de samenwerking aan werkgeverskant met InEen,

die de gezondheidscentra vertegenwoordigde. Clemens: 'Zowel vanuit het LHV bureau als InEen werden we goed ondersteund door ervaren teamleden. Van Kleef: 'De gesprekken in de werkgroepen deden we meestal alleen, maar aan de centrale onderhandelingsstafel zaten we samen.' Gesprekspartner was de LAD, de vereniging van huisartsen in dienstverband. 'De eisen lagen in het begin

**'Met deze cao tonen we goed werkgeverschap'**

ver uit elkaar, maar goede arbeidsvoorwaarden en behapbare werkdruk zijn tegelijk gemeenschappelijke belangen. Dat is een goed uitgangspunt. Bovendien hadden wij het duidelijke mandaat vanuit de LHV: alle besluiten die geld kosten, moesten passen binnen de OVA.' Clemens: 'De LAD had nog hoop dat de nieuwe NZa-tarieven meer ruimte zouden bieden. Toen bleek dat dat niet het geval was, waren we er vrij snel uit.' Feeling met hun achterban hielden ze binnen hun eigen netwerk, via de werkgroepen en via de vragen die de LHV van huisartsen krijgt op arbeidsvoorwaardeangebied. Clemens: 'Bij een volgende onderhandelingsronde willen we vooraf knelpunten



## 'Alle huisartsen hebben baat bij goede arbeidsvoorwaarden'

LHV-bestuurder en huisarts Antonie van Schothorst is ingenomen met de nieuwe cao en de instemming van de Landelijke Ledenvergadering daarvoor. De LHV zat aan de onderhandelingstafel namens de werkgevers; de LAD namens de huisartsen in loondienst. De LAD werd daarbij gevoed door de LHV-denktank voor huisartsen in loondienst. 'Binnen de LHV zorgen we voor een waterscheiding tussen de denktank en de onderhandelaars van werkgeverskant. Er is geen contact over de cao', zegt Van Schothorst. De nieuwe cao is een goede uitkomst voor alle huisartsen, of ze nu in dienstverband werken of werkgever zijn, stelt hij. 'De afspraken dragen bij aan toekomstbestendige huisartsenzorg: de sector blijft aantrekkelijk om in te werken. Door salarissen die meegaan met de inflatie, maar ook door het faciliteren van gesprekken over werkdruk. Huisartsen die werknemer zijn hebben ondernemende huisartsen nodig als werkgever én andersom. Daarvoor zijn goede arbeidsvoorwaarden nodig. Dat drukt deze cao uit.' Van Schothorst begrijpt heel goed dat praktijkhouders zich zorgen maken over de betaalbaarheid van de nieuwe cao. 'We zien al langere tijd dat het inkomen van de praktijkhouder onder druk staat door de NZa-tarieven. Deze loonsverhoging maakt die druk niet minder. Tegelijk moeten we ons realiseren dat dit gesprekken aan twee verschillende tafels zijn. Tegen de NZa voeren we rechtszaken en die zullen we met alle inzet blijven voeren totdat er eerlijker tarieven komen. Daarnaast zijn we bezig om te komen tot een nieuw bekostigingsmodel. De discussie over die tarieven moeten we niet meenemen naar de cao-tafel. Daar spreken we over goede arbeidsvoorwaarden, goed werkgeverschap en toekomstbestendige huisartsenzorg. Ik ben blij dat de Landelijke Ledenvergadering die verschillende sporen onderkent door met ruime meerderheid in te stemmen met de nieuwe cao.'

**Michaël van der Ven** zat aan de cao-tafel namens de huisartsen in loondienst. Hij vertegenwoordigt de LAD, de vakbond voor artsen in loondienst en heeft daarnaast een link met de LHV-denktank die zich buigt over arbeidsvoorwaarden voor huisartsen in loondienst.

Van der Ven is blij met de afgesproken loonstijging. 'Het is goed dat we de inhaalslag hebben gemaakt, nadat er tien maanden geen cao meer was. Wij hadden een grotere slag willen maken, maar zien ook dat praktijkhouders en gezondheidscentra financieel onder druk staan. Dit was het maximaal haalbare. Het is mooi dat we weer bij zijn met de cao's voor ziekenhuizen en VVT, want je wilt als sector niet minder aantrekkelijk zijn. De stip op de horizon blijft om aantrekkelijker te worden dan die andere specialismen, nu een groeiende groep huisartsen ervoor kiest om in loondienst te werken.' Van der Ven is daarnaast blij dat er een extra loonschaal is gekomen voor praktijkhouders in loondienst. 'Zij

hebben meer verantwoordelijkheid dan HD's, maar kwamen omgerekend met al hun taken uit op een lager uurloon dan HD's. Met deze cao hebben we een eerste stap gezet om dat te repareren. Ook daarvan hoop ik overigens dat we in de volgende cao het verschil verder kunnen repareren.' De werkdrukmaatregelen zijn zeer welkom bij huisartsen in loondienst. 'Werkdruk is een belangrijke factor bij het kiezen van een specialisatie na je opleiding als basisarts. Heel goed dus dat structureel overwerk nu wordt vergoed en dat we een gesprek over werkdruk beter faciliteren. Als je van acht tot vijf werkt, zou je niet iedere dag om half zes klaar moeten zijn.' 'Het is belangrijk dat je als huisarts in loondienst lid bent van de LHV', geeft Van der Ven zijn achterban mee. 'Een sterke vertegenwoordiging van alle huisartsen, bijvoorbeeld in de rechtszaken over bekostiging, is goed voor de toekomst van de huisartsenzorg en daarmee ook voor huisartsen in loondienst.'

FOTO: ROBTER BEKKE



## 'Goed dat huisarts worden even aantrekkelijk is als andere specialismen'

in de cao ophalen bij een brede groep collega's.'

### ■ COLLEGA EN LEIDINGGEVENDE

De nieuwe cao maakt een duidelijker verschil tussen huisarts in dienst (HD) en praktijkhouder in dienst (PD). De eerste heeft de zorg voor patiënten, de tweede is daarnaast ook verantwoordelijk voor onderdelen van de praktijkvoering. Van Kleef: 'In de praktijk is dat een duidelijk verschil in verantwoordelijkheden. Dat komt in de nieuwe cao beter in de salariering tot uitdrukking.' Wie huisartsen in loondienst heeft, als PD of HD, is zowel collega als leidinggevende. Dat kan conflicten geven, maar de erva-

ring van beide huisartsen is dat dat weinig voorkomt. 'Het werkt 't beste als de hiërarchie zo min mogelijk merkbaar is', is Clemens' ervaring. 'Al is het soms nodig een gesprek vanuit je werkgeverschap te voeren, bijvoorbeeld als je ziet dat de ene huisarts veel meer tijd steekt in een vergelijkbare patiëntengroep dan de ander.'

## 'Structureel overwerk is een teken dat je samen in gesprek moet'

Dat sluit aan bij een ander belangrijk gespreksonderwerp tijdens de onderhandelingen: werkdruk. Structureel overwerk is een teken dat werkgever en werknemer met elkaar in gesprek moeten, stellen de onderhandelaars. Clemens: 'Werkdruk komt deels door de patiëntenpopulatie, dus het is goed daar rationeel, met cijfers onderbouwd, naar te kijken. Anderzijds kan ook de werkstijl een rol spelen.' Aan de onderhandelingstafel is afgesproken dat de LHV een training ontwikkelt, die helpt om in gesprek te gaan over werkdruk. Daarnaast is de regeling voor overwerk verruimd. Van Kleef: 'Overwerk van een halfuur of korter van de HD kan nu ook worden vergoed, als het

structureel is. Ook die afspraak past binnen de OVA.' Beide huisartsen zijn tevreden met het resultaat dat er ligt. Van Kleef: 'Het is een mooi samenspel om ergens terecht te komen waarmee iedereen terug kan naar zijn achterban', zegt Van Kleef. Clemens: 'Ik merk dat een cao zorgt voor houvast in gesprekken tussen werkgever en werknemer: er is duidelijkheid over wat mogelijk is. Het is goed om aan landelijke afspraken daarover mee te werken.' ¶



## Meer leren over jouw rol als huisarts in loondienst?

Als huisarts in loondienst krijg je een nieuwe positie binnen de praktijk. Plots heb je een werkgever, maak je deel uit van het team en werk je samen vanuit andere verantwoordelijkheden en verwachtingen. Welke rol pak je nu? Hoe positioneer je jezelf binnen de praktijk? En hoe voer je gesprekken die nu een andere dynamiek hebben dan voorheen? De antwoorden op deze vragen krijg je in de interactieve nascholing 'Stevig in je rol als huisarts in loondienst' van de LHV Academie. De nascholing combineert theorie, reflectie, interactie en oefenen. Kijk op [academie.lhv.nl](https://academie.lhv.nl) voor meer informatie.