

Georganiseerd Overleg G&G-sector Overleg Arbeidsvoorwaarden Gezondheidscentra

Document: OAG/10.00019-An.13.3.b

Principeakkoord Cao Gezondheidscentra 2009-2011

(looptijd 1 april 2009 tot en met 31 maart 2011)

Ondergetekenden, partijen bij de Cao Gezondheidscentra, te weten:

- A.** Landelijke Vereniging Georganiseerde eerste lijn (LVG), gevestigd te Utrecht;
als werkgeversorganisatie enerzijds
- en**
- B.** ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer;
- C.** de Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek (FBZ), gevestigd te Utrecht, bij deze CAO vertegenwoordigend:
- Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband (LAD)
 - Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie (KNGF)
 - Koninklijke Nederlandse Organisatie van Verloskundigen (KNOV)
 - Nederlandse Vereniging van Diëtisten (NVD)
 - Nederlands Instituut van Psychologen (NIP)
 - Ergotherapie Nederland (EN)
 - Nederlandse Vereniging voor Logopedie en Foniatrie, Sectie Gezondheidszorg (NVLFG)
 - Algemene Vereniging van Beroepsorganisaties in de Zorg (AVBZ)

als werknemersorganisaties anderzijds

verklaren hierbij:

dat partijen, met als basis de per 1 april 2008 geldende Cao Gezondheidscentra/AHG, overeenstemming hebben bereikt over de inhoud van een nieuwe Cao Gezondheidscentra/AHG (hierna te noemen: cao) voor de periode 1 april 2009 tot en met 31 maart 2011. Partijen beogen hiermee materieel de op 31 maart 2009 geldende Cao Gezondheidscentra/AHG (hierna te noemen: cao) voor een periode van vierentwintig maanden te verlengen, zulks onder het doorvoeren van een aantal hieronder opgenomen wijzigingen. Deze wijzigingen, die voor zover relevant ook voor de AHG gelden, treden per 1 april 2009 in werking, tenzij bij de desbetreffende wijziging een andere ingangsdatum wordt genoemd.

1. Looptijd

De cao wordt aangegaan voor de duur van vierentwintig maanden: van 1 april 2009 tot en met 31 maart 2011.

2. Algemene salarisverhoging

Per 1 april 2009 worden de salarissen structureel verhoogd met 1 procent. Per 1 juni 2010 worden de salarissen wederom structureel verhoogd met 1 procent.

3. Eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering wordt per 1 januari 2009 structureel verhoogd met 0,5 procent en 0,5 procent conjunctureel.

Het conjuncturele element wordt gezien als voorwaardelijk in die zin dat als de financiële situatie van de gezondheidscentra over 2009 vergelijkbaar is met 2008, deze conjuncturele verhoging van 0,5% in 2010 wordt omgezet in een structurele verhoging van de eindejaarsuitkering. Als de werkgevers van oordeel zijn dat de financiële situatie niet vergelijkbaar is, zullen zij dat aannemelijk moeten maken.

4. Fysiotherapeuten

De eenmalige uitkering voor fysiotherapeuten, zoals geformuleerd in de Cao Gezondheidscentra 2008-2009, wordt over het jaar 2009 gecontinueerd. Partijen zijn overeengekomen dat de functie van fysiotherapeut en gespecialiseerd fysiotherapeut volgens de bestaande systematiek via functiewaardering zal worden gewaardeerd. Partijen zijn overeengekomen de uitkomsten van het functiewaarderingsonderzoek naar deze functies met ingang van 1 januari 2010 (met terugwerkende kracht) in de cao te verwerken.

5. Verloskundigen

Werkgevers zullen zich inspannen om de tariefsverhoging, die bedoeld is om de werkdruk van de verloskundigen binnen de gezondheidscentra te verlagen, te vertalen in formatieplaatsen. Daarnaast zijn partijen overeengekomen nader te onderzoeken of er een andere beloningssystematiek voor deze professionals kan worden ontwikkeld.

6. Werkgelegenheidsafspraken (artikel 24)

“Indien de werkgever overgaat tot een reorganisatie die leidt tot verandering(en) in de organisatiestructuur die gevolgen heeft voor 15 of meer werknemers en/of rechtspositionele gevolgen heeft voor 15 of meer werknemer(s) zal de werkgever met de werknemersorganisaties, partij bij deze cao, overleg voeren over een sociaal plan”.

7. Wachtgeldregeling (artikel 50 en uitvoeringsregeling K)

De duur van de wachtgeldregeling wordt met ingang van 1 juli 2010 maximaal 38 maanden; deze periode van 38 maanden is gelijk aan de huidige maximale WW-termijn. Uitgezonderd van deze maximale duur van 38 maanden zijn de werknemers die onder de overgangsregeling vallen. Mocht de wettelijke maximale WW-termijn wijzigen dan overleggen cao partijen opnieuw over de maximale duur van de wachtgeldregeling die dan van toepassing zal zijn.

Artikel 50 komt als volgt te luiden:

1. De werknemer die wordt ontslagen, wegens vermindering of beëindiging der werkzaamheden, wegens reorganisatie van de instelling, danwel wegens onbekwaamheid welke niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten, wordt met ingang van de dag dat het ontslag ingaat, door de werkgever een wachtgeld toegekend, overeenkomstig uitvoeringsregeling K Wachtgeld.
2. Bij ontslag wegens onbekwaamheid wordt slechts wachtgeld uitgekeerd, indien de werknemer 10 jaar of langer bij de werkgever of diens rechtsvoorganger in dienst is.
3. De maximum duur van de wachtgeldregeling is maximaal 38 maanden, met uitzondering van degenen die vallen onder de overgangsregeling.

Uitvoeringsregeling K

Duur wachtgeld ingaande vanaf 1 juli 2010

Artikel 4:

1. De duur van het wachtgeld bedraagt 3 maanden, vermeerderd voor:
 - de rechthebbende die op de dag van het ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, met een duur gelijk aan 18% van zijn diensttijd;
 - de rechthebbende die op de dag van ontslag 21 jaar oud is, met een duur gelijk aan 19,5% van zijn diensttijd;

- en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmend met 1,5% tot aan de leeftijd van de rechthebbende, die op de dag van het ontslag 60 jaar of ouder is; voor laatstgenoemde bedraagt de vermeerdering 78%;
 - de totale duur van het wachtgeld op basis van bovenstaande is maximaal 38 maanden.
2. Bij de rechthebbende, die bij de aanvang van de in het voorgaande lid bedoelde diensttijd in het genot was van wachtgeld krachtens deze regeling, wordt bij de berekening van de duur van het wachtgeld mede in aanmerking genomen de diensttijd, welke bij de berekening van de duur van het eerder toegekende wachtgeld in aanmerking is genomen. Op de aldus berekende duur wordt de duur van het eerder toegekende wachtgeld, met uitzondering van de verlenging, bedoeld in het volgende lid, in mindering gebracht. De totale duur van het wachtgeld bedraagt ook in deze situatie maximaal 38 maanden.
3. De duur van het wachtgeld van de rechthebbende die ten tijde van zijn ontslag een diensttijd van tenminste 10 jaren heeft volbracht, wordt indien de som van zijn leeftijd en de diensttijd ten tijde van het ontslag 60 jaren of meer bedraagt, na afloop van de daarvoor gestelde termijn verlengd tot de eerste dag van de maand voorafgaande aan die, waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt. De duur van het wachtgeld bedraagt maximaal 38 maanden.
- Deze verlenging wordt niet toegekend indien ter zake van een eerder toegekend wachtgeld een dergelijke verlenging reeds eerder heeft plaatsgevonden, tenzij op de eerste verlenging een dienstverband van tenminste 10 jaren is gevolgd. Eveneens wordt deze verlenging niet toegepast, indien het ontslag plaatsvindt vanuit een deeltijdbetrekking van minder dan 10 uren.

Bedrag wachtgeld ingaande vanaf 1 juli 2010

Artikel 5

Het bruto bedrag van het wachtgeld is:

- gedurende de eerste 3 maanden gelijk aan de berekeningsgrondslag;
- gedurende de daarop volgende 9 maanden 90% van dit bedrag;
- en vervolgens 80% van dit bedrag.

Artikel 9

Het recht op wachtgeld eindigt met ingang van:

- a. de dag, volgend op de dag van overlijden van de rechthebbende;
- b. de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de rechthebbende de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
- c. de datum waarop de rechthebbende aanspraak kan maken op invaliditeitspensioen uit hoofde van de betrekking terzake waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen c.q. dit invaliditeitspensioen ontvangt.
- d. de dag volgend op de dag waarop de duur van het wachtgeld - zoals deze is vastgesteld op basis van artikel 4 lid 1, 2 en 3 van deze uitvoeringsregeling - is verstreken.

Overgangsregeling

- A) Indien sprake is van één van de in artikel 50 Cao Gezondheidscentra genoemde bedrijfseconomische redenen voor ontslag en het ontslag is gebaseerd op een definitief besluit van de werkgever - tot vermindering of beëindiging van werkzaamheden, of tot reorganisatie van de instelling - dat vóór 1 juli 2010 is genomen;
- B) of indien vóór de datum van 1 juli 2010 sprake is van een door de werkgever aan de werknemer kenbaar gemaakt definitief besluit tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst op grond van onbekwaamheid welke niet aan zijn schuld of toedoen te wijten is behouden de werknemers van wie de arbeidsovereenkomst eindigt na 1 juli 2010 recht op wachtgeld overeenkomstig artikel 50 van de Cao Gezondheidscentra zoals dit artikel luidde direct voorafgaande aan 1 juli 2010.

8. Inconveniëntentoeslagen

Per 1 januari 2010 wordt de bedragen in lid 2, 3 en 4 van artikel 3.3.2. als volgt aangepast.

- Voor de avond-, nacht- en weekenddiensten is de toelage € 51,30 bruto per uur.
- Voor de achterwachtdiensten gedurende de nacht ontvangt de huisarts een toelage ter grootte van € 9,- per uur.

9. Stagevergoeding coassistenten

Een coassistent, die zijn coschap huisartsengeneeskunde in een gezondheidscentrum loopt, heeft per 1 april 2010 recht op een stagevergoeding van € 250,- bruto per maand, naast een reiskostenvergoeding voor zover niet gedekt door een OV kaart. Bij een deeltijdstage geldt het naar rato beginsel. Het gaat hierbij om het coschap huisartsengeneeskunde en niet om de kennismakingsperiode als student geneeskunde.

De stagevergoeding wordt gefinancierd door het FOAG-fonds via een trekkingsrecht van de werkgever waar de coassistenten de betreffende stage lopen.

In het geval de financiering via het FOAG-fonds niet meer mogelijk is, zullen cao-partijen nader overleg voeren.

10. Technische/redactionele aanpassingen

Formule rekenpatiënt

Het zo nodig aanpassen van de variabelen in de formule rekenpatiënt (zie AHG artikel 1.1.3 lid d en bijlage IV behorende bij de AHG) overeenkomstig het besluit van de NZa per 1 januari over 2009 en 2010 inzake hoogte van de variabelen. Dit betreft in ieder geval de bezoekfrequentie.

Toelichting

Conform het besluit van de NZa bedraagt per 1 januari 2010:

- de bezoekfrequentie 4,01 per patiënt;
- het consulttarief € 9,- per consult;
- het inschrijftarief voor verzekerden tot 65 jaar niet woonachtig in een achterstandswijk € 56,56 per verzekerde op jaarbasis.

Vervallen van het begrip samenwerkingstijd (betreft zowel de Cao Gezondheidscentra als de AHG)

Werkgever en werknemer maken in overleg schriftelijke afspraken over praktijkoverstijgende multidisciplinaire taken en/of staftaken. Ook moeten in overleg afspraken worden gemaakt over de taken en schriftelijk worden vastgelegd in het kader van zorgprogramma's, die afzonderlijk worden bekostigd. Praktijkoverstijgende multidisciplinaire taken zijn taken die voortkomen uit het multidisciplinaire karakter van het gezondheidscentrum en die niet behoren tot de directe praktijkvoering, vergelijkbaar met een reguliere solo huisartsenpraktijk, zoals praktijkoverstijgend zorgmanagement, projectleiding, centrum- of discipline-management. Deze taken dienen expliciet te worden omschreven en schriftelijk worden vastgelegd. De werkgever stelt vervolgens in overleg met de werknemer vast hoeveel uren de werknemer geacht wordt aan deze taken te besteden, alsmede het daarbij behorende equivalent aan rekenpatiënten.

Leeftijdsbewust Personeelsbeleid

In de toelichtingen op artikel. 29a Cao Gezondheidscentra en art. 6.1.1. AHG wordt opgenomen dat het niet de bedoeling is dat de voorziening Leeftijdsbewust Personeelsbeleid wordt uitbetaald.

Eenmalige uitkering huisartsen

Partijen spreken af dat in de AHG wordt opgenomen dat voor de berekening van de eenmalige uitkering aan huisartsen (conform artikel 2.1.1. lid 6 AHG) met ingang van 1 januari 2010 wordt uitgegaan van de door de accountant op juistheid gecontroleerde gefactureerde omzet in het betreffende jaar. Het debiteurenrisico ligt bij de werkgever.

Overige technische/redactionele aanpassingen

Partijen zijn overeengekomen de tekst van de Cao Gezondheidscentra/AHG na te lopen op overige noodzakelijke technische en redactionele aanpassingen.

11. Protocolaire afspraken

A) AHG

Op korte termijn zal de huidige AHG-regeling in werkgroepverband worden geëvalueerd. Eveneens zal de werkgroep zich buigen over de per 1 januari 2010 ingaande nieuwe bekostigingssystematiek voor huisartsen en bezien of het mogelijk is op basis hiervan met voorstellen tot wijziging van de AHG te komen.

B) Functiewaarderingsonderzoek

In de VWS nota "Programmatische aanpak van chronische ziekten" (kamerstuk, 16 juni 2008) wordt ingegaan op de toename van het aantal mensen met chronische aandoeningen en de consequenties hiervan voor het individu, de zorg en de maatschappij. In de voorhangbrief keten-DBC's en huisartsenbekostiging (kamerstuk, 13 juli 2009) gaat VWS in op keten-DBC's en de huisartsenbekostiging in het kader van het verbeteren van zorg voor de chronische patiënt. Functionele/integrale bekostiging is volgens de minister van VWS een stimulans om de zorg samenhangend te organiseren rondom de zorgvraag van de patiënt.

Dit beleid van VWS gericht op het werken met zorgprogramma's voor mensen met chronische aandoeningen en de integrale bekostiging hiervan leidt o.a. tot:

- nieuwe werkprocessen;
- nieuwe verhoudingen tussen de disciplines
- herordening van het functiegebouw.

Cao partijen zijn overeengekomen om op korte termijn afspraken te maken over het (opnieuw) beschrijven en waarderen van de functie van o.a. POH en nurse practitioner. Daarnaast zullen de functie van fysiotherapeut en gespecialiseerd fysiotherapeut via het bestaande functie-waarderingsstelsel worden gewaardeerd.

Verloskundigen

Op korte termijn zal een werkgroep worden ingesteld om te onderzoeken of er een andere beloningssystematiek kan worden ontwikkeld met het doel ten behoeve van de eerstkomende cao hierover afspraken te maken.

Resultaatgericht beoordelen en belonen

Partijen zijn overeengekomen om gedurende de looptijd van de cao onderzoek te doen naar de mogelijkheden van resultaatgericht beoordelen en belonen.

Utrecht, 22 april 2010

Landelijke Vereniging Georganiseerde eerste lijn
voor deze: mw. E. Vogelaar

ABVAKABO FNV
voor deze: mr. J.W.A.M. van den Wijngaard

FBZ
voor deze: mr. A.W.J.M. van Bolderen