

Principeakkoord CAO Huisartsenzorg 1 januari 2009-1 april 2010

d.d. 12 november 2008

Ondergetekenden, partijen bij de CAO Huisartsenzorg, te weten:

- a. De Landelijke Huisartsen Vereniging, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen de LHV,
- b. De Vereniging Huisartsenposten Nederland, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen de VHN

als werkgeversorganisaties enerzijds en

- c. De Nederlandse Vereniging van Doktersassistenten, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen NVDA,
- d. ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer,
- e. CNV Publieke Zaken, gevestigd te Den Haag

als werknemersorganisaties anderzijds, verklaren hierbij:

dat partijen – met inachtneming van het gegeven dat de huidige CAO per 1 januari 2009 expireert – overeenstemming hebben bereikt over de inhoud van een voor de periode 1 januari 2009 tot en met 31 maart 2010 geldende CAO Huisartsenzorg. Deze overeenstemming betreft de volgende afspraken:

1. Looptijd

De looptijd van deze afspraken is van 1 januari 2009 tot en met 31 maart 2010.

2. Salarisontwikkeling

Per 1 januari 2009 worden de salarisschalen met 3% verhoogd.

Per 1 januari 2010 worden de salarisschalen 1% verhoogd.

3. POH functie

Met het oog op verbetering van de arbeidsmarktpositie van de HBO-functies (onder meer de POH) worden de salarisschalen per 1 januari 2009 als volgt aangepast:

- salarisschaal 6: 1^e trede vervalt, 1 trede wordt toegevoegd aan het huidige maximum. Het aanvangssalaris van schaal 6 wordt salarisnummer 10 (€2069,-). Het maximumsalaris van schaal 6 wordt salarisnummer 18 (€2832,-). Bedragen geldend per 1 januari 2008;
- salarisschaal 7: 1^e trede vervalt, 2 treden worden toegevoegd aan het huidige maximum. Het aanvangssalaris van schaal 7 wordt salarisnummer 13 (€2372,-). Aan het einde van de schaal worden de salarisnummers 21 (€3050,-) en 22 (€ 3126,- = maximum) toegevoegd. Bedragen geldend per 1 januari 2008;
- beschrijving en herwaardering functie wordt onderdeel van een reguliere onderhoudsprocedure FWHZ.

4. Levensfase voorziening

De partijen zijn overeengekomen dat het levensfase bewust personeelsbeleid aanpassingen behoeft. Per 1 januari 2009 wordt 1,5% ingebouwd in het salaris. Deze 1,5% is samengesteld op basis van de tegenwaarde van drie dagen (1,15% en een extra compensatie van 0,35%). De inbouw in het salaris vindt plaats vóór de salarisverhoging van 3% per 1 januari 2009.

De tegenwaarde van deze dagen kan worden omgezet in tijd tot een maximum van vier dagen per kalenderjaar. Voor werknemers met een parttime dienstverband geldt deze regeling pro rato. De waarde van een uur is het basisuurloon per 1 januari van het jaar waarin de afspraken

tot terugkopen worden geëffectueerd. Tijd gekocht uit de levensfase voorziening wordt besteed aan loopbaangerichte scholing, aanpassing werk en rusttijden, extra vakantieverlof, of storting in de levensloopregeling.

5. Jaargesprek

In de CAO 2009-2010 is opgenomen dat er een jaargesprek zal worden gevoerd in het vierde kwartaal, dat erop gericht is dat werknemer en leidinggevende, het functioneren van werknemer (huidig en toekomstig) en persoonlijke ontwikkeling met elkaar bespreken. Voorts zal worden vastgelegd of de werknemer dagen uit de levensfase regeling wil kopen en welke bestemming deze dagen heeft.

De afspraken worden vastgelegd en ondertekend door werkgever en werknemer.

6. Overgangsbepaling

CAO partijen zullen het jaargesprek verder uitwerken in 2009. Daarom geldt als overgangsbepaling dat, wanneer het jaargesprek niet heeft kunnen plaatsvinden voor 1 april 2009, de medewerker de tegenwaarde van de levensfase ontvangt in salaris zoals in bepaling 4 en 5 is verwoord.

7. Scholing

Er komt een onderscheid tussen functie gerichte en loopbaangerichte scholing. De functie gerichte scholing is in opdracht van de werkgever en verplicht voor de werknemer. Kosten en tijd gemoeid met deze scholing zijn voor 100% voor rekening werkgever. Loopbaangerichte scholing betreft scholing op vrijwillige basis en is in belang van zowel werkgever als werknemer. Werkgever verleent onbetaald studieverlof. Werknemer kan dit verlof (deels) financieren uit de levensfase voorziening. Werkgever betaalt de kosten verbonden aan het volgen van de opleiding voor 100%.

8. RI&E

In deze CAO wordt opgenomen dat de branche erkende RI&E van toepassing is in de huisartsenpraktijken en de huisartsenposten.

9. WGA-premie

Met ingang van 1 januari 2009 zal de werkgever de gedifferentieerde WGA-premie niet meer verhalen op de werknemer.

10. CAO geschillencommissie

Deze commissie komt te vervallen. In plaats daarvan zal er een interpretatie artikel in de CAO worden opgenomen.

11. BIG-registratie

Werkgevers zullen samen met werknemersorganisaties het traject inzetten om de beroepen praktijkondersteuner en dokterassistent voor BIG-registratie in aanmerking te laten komen.

12. Arbeidsmarktfonds

Tijdens de looptijd van deze CAO zijn CAO-partijen voornemens om in paritair verband een plan te ontwikkelen om per ingangsdatum van de nieuwe CAO een arbeidsmarktfonds in te voeren. Dit voornemen zal tot uitvoering worden gebracht tenzij tijdens het ontwikkelen van het plan zich dringende redenen aandienen waardoor invoering vertraagd wordt c.q. niet tot invoering kan worden overgegaan.

13. Redactionele aanpassingen

In deze CAO zullen redactionele aanpassingen worden gepleegd, o.a. artikel 4.2 wordt in overeenstemming gebracht met de arbeidstijdenwet.

Aldus overeengekomen en getekend:

Utrecht, 12 november 2008

Voor de LHV en VHN
De heer H.M. Bolle
Gemachtigde LHV en Directeur VHN

Voor de NVDA
Mevrouw G.J.A. van Baggem-Bakker
Voorzitter

Voor de ABVAKABO
Mevrouw S. Sozen
Sector bestuurder

FNV Voor de CNV Publieke Zaak
De heer L. Vincken
Zorg Bestuurder

Principe akkoord CAO Huisartsenzorg (toelichting)

Partijen betrokken bij de CAO Huisartsenzorg hebben een principeakkoord bereikt voor een nieuwe cao. Partijen aan tafel zijn NVDA, CNV Publieke Zaak, ABVAKABO FNV van werknemerzijde en aan werkgeverzijde zijn dat LHV en VHN.

Er is uitvoerig - in constructieve sfeer - onderhandeld over de wensen van de bonden en werkgevers waarbij de arbeidsmarktproblematiek zeer belangrijk is geweest. Huisartsen en Huisartsenposten ervaren de moeilijkheid om aan voldoende personeel te komen. Deze CAO is een belangrijke stap om dit probleem het hoofd te bieden. De CAO-partners vinden dat zij met deze afspraken een juiste balans hebben gevonden in de wensen die ieder van hen op tafel heeft gelegd.

De nieuwe CAO heeft een looptijd van 15 maanden en loopt van 1 januari 2009–1 april 2010.

Salaris

De salarisschalen worden per 1 januari 2009 met 3% verhoogd en met 1% per 1 januari 2010.

Arbeidsmarkt

Om het beroep van praktijkondersteuner in financiële zin aantrekkelijker te maken, worden de aanvangssalarissen van schaal 6 en 7 verhoogd. Het maximum te bereiken salaris wordt eveneens verhoogd, te weten schaal 6 met één trede en schaal 7 met twee treden. Deze wijziging gaat 1 januari 2009 in.

Een tweede afspraak die de arbeidvoorwaarden in de Huisartsenzorg aantrekkelijker moet maken is de aanpassing in de levensfasevoorziening. Teneinde voor de werkgevers meer flexibiliteit en voor de werknemers meer keuzemogelijkheden verkrijgen is afgesproken dat de tijd (drie dagen fulltimer) die nu in de levensfase voorziening zit, wordt omgezet in geld, te weten 1,15%.

Werkgevers voegen daar nog 0,35% aan toe, zodat in totaal 1,5% per 1 januari 2009 aan het salaris wordt toegevoegd. De werknemer kan per kalenderjaar maximaal 4 dagen terugkopen en deze tijd besteden aan individueel levensfasebeleid en/of loopbaangerichte scholing. Dit wordt afgesproken in het jaargesprek tussen medewerker en leidinggevende. Hierin komt het functioneren, de ontwikkeling en de inzetbaarheid van de medewerker aan de orde. Er worden afspraken gemaakt en vastgesteld of tijd wordt teruggekocht door de werknemer.

Daarnaast wordt een Arbeidsmarktfonds in het leven geroepen om als CAO-partijen meer sturing te geven aan het arbeidsmarktbeleid. Op deze wijze kan de financiering van arbeidsmarktprojecten worden vorm gegeven.

Tot slot zouden CAO-partijen graag zien dat de beroepen doktersassistent en praktijkondersteuner voor BIG-registratie in aanmerking komen en zullen daartoe overleg voeren met het ministerie van VWS.

Scholing

Om te werken aan blijvende inzetbaarheid van de werknemers zijn er heldere afspraken gemaakt over scholing. Per 1 januari 2009 wordt onderscheid gemaakt tussen functiegerichte scholing en loopbaangerichte scholing. De functiegerichte scholing is, de voor de werknemer verplichte scholing, noodzakelijk voor een goede uitoefening van het beroep. Tijd en kosten gemoeid met deze scholing zijn voor rekening werkgever. De loopbaangerichte scholing is vrijwillig en niet noodzakelijk voor de huidige beroepsuitoefening. Werkgever en werknemer maken hier in onderling overleg afspraken over en leggen dit vast in een studieovereenkomst. Werkgever stelt werknemer in de gelegenheid de studie te volgen en de benodigde examens te doen. De tijd die daarmee gemoeid is, is voor rekening van de werknemer. Werknemer kan dit (deels) financieren door middel van het terugkopen van uren uit de levensfase voorziening. De kosten gemoeid met het volgen van de scholing zijn voor rekening van werkgever. Voor de loopbaangerichte scholing geldt een terugbetalingsregeling.

De tekst van het volledige akkoord is te vinden op de site van de CAO-partijen.

Werknemersorganisaties

NVDA

Mw. J. Hermelink

Werkgeversorganisaties

LHV

Mw. M. Schuurmans

CNV Publieke Zaak

Dhr. L. Vincken

VHN

Dhr. H. Bolle

ABVAKABO FNV

Mw. S. Sozen