



Aan het bestuur van de SBOH
Postbus 19025
3501 DA Utrecht

Betreft: inzet Cao SBOH

Utrecht, 5 januari 2022

Geacht bestuur,

Onderstaand doen wij u namens de LAD, in samenspraak met de LOVAH, VASON, VAAVG en LOSGIO (DJAMG) de inzet toekomen voor Cao SBOH 2022.

Voor zover niet expliciet benoemd, gelden onze voorstellen voor alle groepen aios. Graag gaan wij zo snel mogelijk over deze inzet met u in gesprek.

1. Looptijd en salarisparagraaf

Wij stellen een cao voor met een looptijd van een jaar (1-1-2022 tot en met 31-12-2022). Binnen deze looptijd stellen wij een loonsverhoging voor per 1 januari 2022, passend bij de indexatie van de OVA in 2021.

2. Arbeidsduur en diensten tijdens stages

Arbeidsduur

In de praktijk blijkt dat de parttime-werkenden meer moeten werken tijdens hun klinische stages dan de voor hen geldende parttime arbeidsduur. Deels is dit op te lossen door parttimers te plaatsen bij ziekenhuizen waar het mogelijk is om het parttime dienstverband ongewijzigd voort te zetten. Vooral de omvang is een discussie voor de aios-h, omdat men dan precies 70% of 100% moet werken. Wij stellen voor dat men in ieder geval drie keuzes krijgt in het te volgen parttimepercentage tijdens de stages, 100%, 85% of 70%, zodat de aios hun privé-situatie hier beter op kunnen afstemmen.

Diensten

Tijdens de ziekenhuisstage moet de ORT voor iedereen declarabel zijn, oftewel uitbetaling dient plaats te vinden op basis van het feitelijke aantal diensten. Er zou dus geen onderscheid moeten bestaan tussen gevaluteerde- en ongevaluteerde stages.

3. Opleidingsbudget

Vanwege Covid zijn er veel minder opleidingsactiviteiten mogelijk geweest, en geld dat overblijft komt op termijn wel terug bij de aios maar dit komt dan bij een volgende groep terecht. Zonder aanvullende afspraken verwachten we daar veel klachten over. Wij stellen voor dat resterend opleidingsbudget aan het einde van de opleiding wordt uitgekeerd aan de AIOS die vanwege bovengenoemde omstandigheden dit budget gedurende hun opleiding (deels) niet hebben kunnen inzetten.

4. Loondoorbetaling tweede ziektejaar i.v.m. Covid

Wij stellen voor om tijdens het tweede ziektejaar 100% loon door te betalen indien de ziekte is veroorzaakt door een Covidbesmetting en uit het contactonderzoek door de GGD niet blijkt dat het is opgelopen buiten het werk. Het is gepast om de zorgprofessionals die momenteel bij de uitvoering van de werkzaamheden extra risico lopen om met Covid besmet te raken, extra financieel comfort wordt geboden indien de besmetting tot langdurig ziekteverzuim leidt.

5. Thuiswerkvergoeding

Er is op dit moment geen vergoeding van een (ergonomische) thuiswerkplek afgesproken in de cao. Veel AIOS moeten steeds vaker thuiswerken en lopen op dit stuk vast. De SBOH verwijst in de praktijk vaak naar de stage-instelling als verantwoordelijke voor de (thuis)werkplek. Door de opleidingsvorm van korte stages van enkele maanden, werkt dit in de praktijk niet. Daarom stellen wij voor om hierover een afspraak te maken in de cao.

6. Declaratieperiode persoonlijk budget en/of reiskosten van 3 maanden

Een aantal AIOS M+G vinden deze periode te kort. Graag aanpassen naar 4 maanden. Daarnaast inzet op communicatie naar de AIOS inzake deze periode en coulance als hij/zij deze periode net mist.

7. Overgang 1ste en 2de fase gecombineerd met salarisgarantieregeling:

Door het tekort aan opleidingsplaatsen is de tussenliggende periode tussen 1e en 2e fase voor de AIOS M+G toegenomen en in die tijd kunnen veranderingen in salaris plaatsvinden. In de salarisgarantieregeling is geen rekening gehouden met het feit dat de nieuwe opleidingsvorm van 4-jaar aaneen niet ingevoerd zou zijn. Hierdoor worden AIOS M+G vaak geconfronteerd met lange tussenperiodes totdat hij/zij zijn opleiding kan vervolgen. Wij zullen tijdens het overleg een oplossingsrichting toelichten.

8. Reiskosten:

Een aantal AIOS komt niet uit met de gegeven reiskostenvergoeding. We stellen voor om de reiskostenvergoeding met 5 procent te verhogen.

9. Zorg en verlof

Partnerverlof / Aanvullend geboorteverlof (wet WIEG): Het geboorteverlof is per 1 juli jl. verruimd. Partners kunnen vijf weken aanvullend geboorteverlof nemen. Wij willen dat in de cao opgenomen wordt dat de UWV-uitkering wordt aangevuld tot 100% van het individueel jaarinkomen.

10. Declaraties niet-geaccrediteerde scholing buitenland

Hierin schuilt voor de aios-avg een probleem omdat het vakgebied in andere landen niet erkend en dus ook niet geaccrediteerd wordt. In het geval dat een scholing wordt georganiseerd door de landelijke beroepsgroep zou het voor de declarabiliteit geen voorwaarde moeten zijn dat deze geaccrediteerd is. Wij willen deze afspraak opnemen in de cao.

11. Gezond en veilig werken forensisch geneeskundigen in opleiding

Wij stellen voor om in overleg met de forensisch geneeskundigen in opleiding te onderzoeken of er een passender model gevonden kan worden om gezond en veilig werken in relatie tot onregelmatige dienstpatronen beter te borgen. Hierbij kan gedacht worden om specifiek voor deze groep af te wijken van de maximering van diensten in combinatie met de introductie van afspraken over minimale hersteltijden na diensten.

Voorbehoud

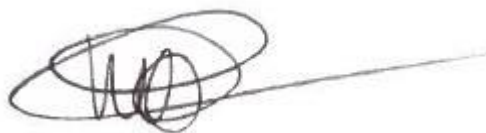
Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen in te trekken, te wijzigen en/of aan te vullen, dan wel nieuwe voorstellen te doen. Een eventueel akkoord dat tijdens de onderhandelingen wordt bereikt over onderdelen van voorstellen kan pas als zodanig worden beschouwd indien een akkoord wordt bereikt over het geheel.

Wij vertrouwen erop hiermee tot een constructief overleg te kunnen komen.

Met vriendelijke groet,
mede namens LOVAH, VASON, VAAVG en LOSGIO,



J.W. Le Febre
onderhandelaar arbeidsvoorwaarden



mr. M.S. Langerak
onderhandelaar arbeidsvoorwaarden