

FAQ Cao Huisartsen in Loondienst

De LAD, LHV en InEen hebben op 10 juli 2024 een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe Cao Huisartsen in Loondienst. Een nieuwe cao betekent een grote verandering voor de huisarts die werkt in een huisartsenpraktijk of in een gezondheidscentrum. Deze FAQ geeft antwoord op veelgestelde vragen.

Waarom één cao voor huisartsen in dienstverband?

De LAD en de LHV, en InEen hebben geconstateerd dat er behoefte is aan één goede cao die het werken in loondienst in de huisartsenzorg aantrekkelijk maakt. Omdat de Cao Hidha afgelopen jaren verder ontwikkeld is dan de per 1 maart 2019 bevroren Arbeidsvoorwaardenregeling voor Huisartsen in Gezondheidscentra (AHG) is bovendien verschil in arbeidsvoorwaarden ontstaan. Daarom hebben de drie partijen afgelopen periode intensief overleg gevoerd om te komen tot een nieuwe cao.

Betekent de nieuwe cao dat de harmonisatie van beide arbeidsvoorwaardenregelingen rond is?

Nee. De harmonisatie van de huidige Cao Hidha en de in 2019 beëindigde Arbeidsvoorwaardenregeling Huisartsen Gezondheidscentra (AHG) is een ingewikkeld proces. De nieuwe cao is een eerste, maar belangrijke stap in het harmonisatieproces. Dat komt omdat de arbeidsvoorwaarden inhoudelijk van elkaar verschillen, ook omdat de setting van het werk (bijvoorbeeld de mate van verantwoordelijkheden) van beide groepen huisartsen anders is. Maar ook omdat de arbeidsvoorwaarden in de Cao Hidha afgelopen jaren verder ontwikkeld zijn dan de 'stilstaande' AHG. Verder kennen beide cao's een andere pensioenregeling. Dit zijn slechts enkele voorbeelden. Zodra de cao eenmaal formeel is, gaan cao-partijen aan de slag met het verder ontwikkelen en harmoniseren van de arbeidsvoorwaarden. Dit betekent dat het harmonisatieproces langere tijd in beslag neemt.

Doel is zoveel mogelijk gelijk te trekken, maar op fronten ook gericht maatwerk te bieden. Zo bevat de cao een nieuw functieprofiel die de taken en verantwoordelijkheden van de huisartsdienstverband (HD, was hidha) en praktijkhouder dienstverband (PD, was: hid) beschrijft. In de eerste Cao Huisartsen in Loondienst komt het verschil in verantwoordelijkheden nog niet voldoende tot uiting in de looncomponent. Dat is voor de LAD een belangrijk punt van aandacht. Verder is de ambitie tot één pensioenregeling te komen. Echter, zijn beide regelingen nu eerst nog in transitie in verband met de nieuwe pensioenwetgeving. Dit thema komt dus later aan bod zodra daarover meer duidelijkheid is.

Op welk vlak gaan de arbeidsvoorwaarden harmoniseren?

Cao-partijen zijn momenteel aan de slag met het uitwerken van de volledige nieuwe cao-tekst op basis van het bereikte onderhandelingsresultaat. Daarin zal te zien zijn dat een deel van de bestaande teksten uit beide arbeidsvoorwaardenregelingen ongewijzigd terugkomen. Maar ook welk deel van de arbeidsvoorwaarden is geharmoniseerd. Denk aan salarisontwikkeling, het feit dat alle huisartsen kunnen rekenen op dezelfde eindejaarsuitkering en dat cao-partijen toe willen werken naar een volledige eindejaarsuitkering. Daarnaast heeft de nieuwe cao voor beide groepen extra's. Bijvoorbeeld de nieuwe persoonlijke toeslag, meer verlofafspraken en de verzekering van het WGA-hiaat waarvan de kosten voor rekening van de werkgevers zijn.

Wat gebeurt er met de Cao Hidha en AHG als de nieuwe cao ingaat?

Als na de ledenraadplegingen bekend wordt dat de cao met terugwerkende kracht per 1 augustus 2024 in kan gaan, betekent dat de afspraken in de nieuwe Cao Huisartsen in Loondienst in werking treden. Vanaf dan behoren de Cao Hidha 2022-2024 en de AHG 2018 tot het verleden.

Welke functieprofielen zijn er?

De nieuwe cao kent twee nieuwe [functieprofielen](#): de praktijkhouder dienstverband (PD) en de huisarts dienstverband (HD). Eerder dit jaar gaven de LAD-leden aan zich te herkennen in het nieuwe functieprofiel. De achterban kon zich ook vinden in aanpassing van de functiebenaming. Met de nieuwe cao wijzigt de functiebenaming hidha in huisarts dienstverband (HD) en hid in praktijkhouder dienstverband (PD).

Wat houdt de nieuwe persoonlijke toeslag in?

De nieuwe cao heeft het karakter van een standaard cao en biedt de mogelijkheid om op individueel niveau een aanvullende toeslag af te spreken. Dit kan gaan om in tijd en/of geld waardeerbare arbeidsvoorwaarden zoals extra salaris, extra verlof en extra vergoedingen. Bestaande individuele afspraken die afwijken van de afspraken in de nieuwe cao worden ook ondergebracht in de persoonlijke toeslag. De persoonlijke toeslag is ook een onderdeel van de grondslag voor vakantietoeslag en pensioen.

Wat moet er gebeuren om de huidige extra aanspraken onder te brengen in het persoonlijk budget?

Als in oktober 2024 bekend wordt of de nieuwe Cao Huisartsen in Loondienst met terugwerkende kracht per 1 augustus 2024 in kan gaan, wordt ook de persoonlijke toeslag ingevoerd. Die zien huisartsen straks terug op hun salarisstroom. Voor een goed verloop is het belangrijk dat alle huisartsen ervoor zorgen dat de extra afspraken (bovenop de Arbeidsvoorwaardenregeling Huisartsen Gezondheidscentra of de Cao Hidha) die in hun voordeel met de werkgever voor 1 augustus 2024 zijn overeengekomen, schriftelijk goed zijn vastgelegd in het personeelsdossier. Het gaat om in tijd en/of geld waardeerbare arbeidsvoorwaarden zoals extra salaris, extra verlof en extra vergoedingen. Als dit nog niet is vastgelegd, is het belangrijk er voor te zorgen dat dit op korte termijn alsnog in het personeelsdossier wordt vastgelegd, omdat het na 1 augustus onderdeel uitmaakt van het persoonlijk budget.

Welke mogelijkheden heeft de werknemer voor meer regie?

Om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de persoonlijke omstandigheden van huisartsen in loondienst biedt de cao meerdere mogelijkheden om tot maatwerkafspraken te komen of in gesprek te gaan waar het knelt in de persoonlijke omstandigheden of de arbeidsomstandigheden in de huisartsenzorg. Daarom biedt de nieuwe cao aanknopingspunten om waar mogelijk meer regie te krijgen over arbeidsvoorwaarden in geld en in tijd, werktijden, de omvang van het dienstverband, verlof en roosters. Enkele voorbeelden.

- Met het nieuwe persoonlijk budget is maatwerk mogelijk om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de persoonlijke behoefte van de werknemer over in tijd en/of geld waardeerbare arbeidsvoorwaarden zoals extra salaris, extra verlof en extra vergoedingen.
- De cao biedt ruggensteun voor overleg tussen werkgever en werknemer over bijvoorbeeld ervaren werkdruk of aanpassing van de arbeidstijden bij verandering in de persoonlijke omstandigheden.
- Uitgangspunt is dat diensten in overleg gelijkelijk worden verdeeld naar rato van het dienstverband en de werknemer zoveel mogelijk zeggenschap heeft over het inroosteren van het overeengekomen aantal diensten.
- Bij een ingrijpend verlies kunnen werkgever en werknemer afspraken maken over langer verlof op basis van de extra afspraken over rouwverlof in de cao.