



Landelijke vereniging van
Artsen in Dienstverband

Aan het bestuur van de SBOH
Postbus 19025
3501 DA Utrecht

Betreft: Inzet Cao SBOH

Utrecht, 10 september 2026

Geacht bestuur,

Onderstaand doen wij u namens de LAD, in samenspraak met Lovah, VASON, VAAVG, LOSGIO en JVVG, de inzet toekomen voor de Cao SBOH 2027.

Wij zien een veranderende arbeidsmarkt voor artsen, een arbeidsmarkt die competitiever wordt. Ruim de helft van de artsen werkt in een extramurale context. Zij zijn belangrijk voor de volksgezondheid in Nederland. Ook maken zij de beweging mogelijk naar meer preventie, zorg in de thuissituatie en het terugdringen van sociaaleconomische gezondheidsverschillen. Binnen vrijwel alle extramurale specialismen zijn nu al tekorten aan artsen. Als er niets verandert, nemen deze tekorten de komende jaren verder toe. Uit de door ons ontvangen signalen van aios blijkt dat de keuze voor een opleiding steeds vaker mede wordt bepaald door de arbeidsvoorwaarden tijdens de opleiding. Juist in een steeds krappere arbeidsmarkt zijn aantrekkelijke, toekomstbestendige en concurrerende arbeidsvoorwaarden daarom van groot belang, temeer voor de extramurale artsenberoepen.

De SBOH spreekt de ambitie uit om ervoor te zorgen dat zorgprofessionals zich volledig kunnen richten op hun opleiding en daarmee een bijdrage te leveren aan voldoende en goed opgeleide zorgprofessionals voor de toekomst. Als werkgever vervult de SBOH hierin een belangrijke maatschappelijke rol.

Onze inzet is daarom gericht op arbeidsvoorwaarden die bijdragen aan aantrekkelijk werkgeverschap, duurzame inzetbaarheid en een toekomstbestendige instroom in de opleidingen waarvoor de SBOH verantwoordelijkheid draagt. De onderstaande voorstellen zijn gebaseerd op de signalen van aios, het LAD Arbeidsvoorwaardenbeleid 2026 en de huidige Cao SBOH.



Looptijd

Wij stellen een cao voor met een looptijd van één jaar (1 januari 2027 tot en met 31 december 2027). Een langere looptijd is bespreekbaar.

Salarisontwikkeling

De LAD zet in op een generieke structurele salarisverhoging die leidt tot een reële inkomensverbetering boven inflatie.

De aantrekkelijkheid van de opleidingen staat onder druk door de achterblijvende beloning ten opzichte van andere cao's. Een concurrerende beloning is noodzakelijk om voldoende artsen voor deze opleidingen te behouden en aan te trekken. Om die reden vraagt het beloningsverschil tussen extramuraal en intramuraal werkende aios nadrukkelijk om aandacht. Wij vinden het essentieel dat de positie van extramurale aios structureel wordt verbeterd en willen daarom stappen zetten richting een meer gelijkwaardige beloning. Dit kan op verschillende onderdelen die aan de orde zullen komen in deze inzet.

In de Cao SBOH 2026 is de grondslag voor de eindejaarsuitkering aangepast en is de uitkering vastgesteld op 4,9%. Wij stellen voor om deze te verhogen naar 8,33%, in lijn met andere zorgcao's.

Wat ook zorgen baart, is dat de opleidingsplekken die beschikbaar zijn, jaar op jaar niet volledig gevuld worden. Zeker nu er een toenemende schaarste is van gespecialiseerd artsen buiten het ziekenhuis. Aios brengen vaak waardevolle werkervaring mee uit andere zorgdomeinen of sectoren. We zouden graag zien dat de SBOH er alles aan doet om ervaren drempels voor doorstroom naar een extramurale vervolgopleiding weg te nemen. We denken graag mee in de mogelijkheden.

Ouderschapsverlof

De combinatie van opleiding en gezinsvorming is één van de belangrijkste thema's uit de ontvangen input. Wij willen dat de Cao SBOH beter aansluit bij deze thema's.

Wij stellen daarom voor:

- Voor aios die gebruik maken van (aanvullend) geboorteverlof wordt het salaris voor 100% doorbetaald, waarbij de SBOH de uitkering van het UWV aanvult. Deze regeling willen we uitbreiden naar het betaald ouderschapsverlof, waarbij de SBOH de uitkering van het UWV aanvult tot 100% van het salaris. Dit is in lijn met regelingen voor extramurale aios.
- De aios moeten in staat worden gesteld om het (aanvullende) geboorteverlof en ouderschapsverlof gespreid op te nemen. Indien zich hier knelpunten voordoen in de samenwerking met de opleidingsinstituten, roepen wij de SBOH op om hier een duidelijk standpunt in te nemen in deze gesprekken.



Reiskosten en duurzame mobiliteit

- Verhoging van de kilometervergoeding naar het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag. Tekstvoorstel:
De reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer volgt het fiscaal vrijgestelde bedrag;
- Kostendeekkende vergoeding voor OV en aanvullende mobiliteit, zoals OV-fiets/swapfiets;
- Verdere verduurzaming van de mobiliteitsregelingen, zoals een fietsregeling of extra reiskostenvergoeding voor duurzame vervoersmiddelen;
- Volledige vergoeding van gemaakte parkeerkosten, zowel voor kosten die tijdens het werk als voor kosten die in het kader van de opleiding worden gemaakt.

Regeling studieschuld

Wij stellen voor een fiscaal aantrekkelijke regeling voor ondersteuning bij de aflossing van de studieschuld op te nemen in de cao.

Onkostenvergoedingen en scholing

Wij willen de bestaande regelingen actualiseren en beter laten aansluiten bij de praktijk. Daarom stellen we het volgende voor:

- Wij stellen voor om de vergoeding voor tijd doorgebracht in ANW-diensten voor alle aios en de ORT-vergoeding voor huisartsen te verhogen. Gezien de mate van verantwoordelijkheid die de aios tijdens deze diensten dragen, is de compensatie daarvoor erg laag.
- Wij stellen een jaarlijkse indexatie (CPI index) voor van de overige (onkosten)vergoedingen.
- Wij stellen voor om werknemers die thuiswerken een onkostenvergoeding van minimaal € 3 per dag toe te kennen

Arbeidsduur en overwerk

In de praktijk blijkt dat parttime werkende aios meer moeten werken tijdens hun klinische stages dan de voor hen geldende parttime arbeidsduur. Dit levert problemen op in de werk-privébalans van de aios. We vragen daarom om hier opnieuw aandacht aan te besteden.

Er bereiken ons veel signalen dat er sprake is van onbetaald overwerk. In de huidige cao is er een regeling omtrent overwerk die hierin voorziet, maar deze voorziet niet voldoende. Zo is het eerste half uur “gratis” en wordt deze regeling niet altijd goed toegepast. Hier vragen we aandacht voor en denken we graag mee in mogelijkheden om de situatie te verbeteren en de regeling correct toe te passen.

Aios kunnen en mogen hun verlofuren niet altijd opnemen waardoor er ‘stuwmeren’ aan verlofuren ontstaan. De aios moeten in de gelegenheid worden gesteld deze uren in



beginsel op te nemen, ook tijdens kortdurende stages. We vragen de SBOH de aios hierin te ondersteunen en beter te faciliteren in het gesprek met de opleidingsinstituten, de RGS e.d.

Salarisgarantieregeling forensische geneeskunde en M+G

De huidige salarisgarantieregeling voor artsen M+G en forensische artsen wordt door veel aios als onvolledig ervaren. Daarom stellen we voor de regeling op de volgende onderdelen te verbeteren:

- Verruiming van de voorwaarden om voor de regeling in aanmerking te komen;
- Wij stellen voor om de vergoeding voor ANW-diensten en onregelmatige diensten te berekenen over het voor de aios geldende salaris inclusief salarisgarantietoeslag. Op dit moment wordt deze toeslag niet meegenomen in de berekening van de genoemde vergoedingen, terwijl de eerdere ervaring waarvoor de toeslag wordt gegeven wel degelijk bijdraagt aan de inzetbaarheid van de aios tijdens de genoemde 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, LOSGIO en JVVG,

J. Lagendijk
Onderhandelaar Arbeidsvoorwaarden

L. de Groot
Onderhandelaar Arbeidsvoorwaarden