

PRINCIPEAKKOORD CAO HUISARTSENZORG - 1 maart 2017 – 1 maart 2019

Ondergetekenden, partijen bij de Cao Huisartsenzorg, te weten:

- a De Nederlandse Vereniging van Doktersassistenten, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen NVDA
- b FNV, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen FNV
- c CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen CNV
- d De Nederlandse Vereniging van Praktijkondersteuners, gevestigd te Veenendaal, hierna te noemen NVvPO

als werknemersorganisaties enerzijds en

- e De Landelijke Huisartsen Vereniging, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen LHV
- f InEen, vereniging van organisaties voor eerstelijnszorg, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen: InEen

als werkgeversorganisaties anderzijds verklaren hierbij overeenstemming te hebben bereikt over voortzetting van de Cao Huisartsenzorg. Deze overeenstemming betreft de navolgende afspraken:

1 Looptijd

De Cao loopt van 1 maart 2017 tot en met 28 februari 2019.

2 Salarisontwikkeling

De salarissen conform bijlage 14 Cao Huisartsenzorg worden als volgt aangepast:

- een structurele verhoging per 1 september 2017 met 2%
- een structurele verhoging per 1 juli 2018 met 1,5%

Voorts wordt over het jaar 2017 en over het jaar 2018 een eenmalige uitkering van 0,5% betaald tegelijkertijd met en op basis van dezelfde berekeningsgrondslag als de eindejaarsuitkering.

3 Functie en positie van de triagist bij de huisartsenposten

Partijen hebben de afgelopen jaren geregeld overleg gevoerd over de functie en de positie van de triagist. In 2016 en 2017 is in opdracht van SSFH onderzoek uitgevoerd door Leeuwendaal en FWG naar de functie en werkbeleving van de triagist. De afspraken die op basis hiervan zijn gemaakt zijn in een bijlage vastgelegd en maken integraal deel uit van dit principeakkoord. Cao-partijen zijn ervan overtuigd dat hiermee de functie van triagist binnen de huisartsenzorg en de Cao Huisartsenzorg definitief een passende positie heeft gekregen.

4 Duurzame inzetbaarheid

Sociale partners zijn het er over eens dat *duurzame inzetbaarheid* van werknemers de komende jaren in belang toeneemt. Partijen hebben daarom een paritaire werkgroep duurzame inzetbaarheid ingesteld. De werkgroep duurzame inzetbaarheid doet het Cao-overleg op korte termijn een voorstel wat partijen onder duurzame inzetbaarheid verstaan, wat daarmee de reikwijdte van het werk van de werkgroep is en wat dat voor consequenties voor de werkwijze en het tijdspad heeft. Daarna kan de werkgroep vanuit een gemeenschappelijk kader verder aan de slag.

5 Scholing

Met het oog op de toename van kleinere contracten in de huisartsenzorg wordt het scholingsrecht aangepast en tegelijkertijd voor de werknemer versterkt (artikel 6.3). Het minimum aantal uren scholing per jaar van 20 uur geaccrediteerde of anderszins erkende scholing wordt bij een dienstverband gelijk of minder dan gemiddeld 8 uur per week teruggebracht tot 10 uur per jaar. Indien de werkgever geen of minder dan 10 uur scholing verplicht stelt in het kader van artikel 6.3, dan heeft de werknemer jaarlijks het recht om onder dezelfde voorwaarden van artikel 6.3 naar eigen keus geaccrediteerde scholing te volgen tot een maximum van 10 uur, dan wel 5 uur in het geval het dienstverband niet groter is dan 8 uur per week.

De regeling voor de terugbetalingsverplichting (*Artikel 6.6 lid a*) wordt vereenvoudigd. De werkgever kan van de werknemer, aan wie studiefaciliteiten zijn verleend en waarmee daartoe een schriftelijke overeenkomst is gesloten, terugbetaling verlangen indien de studiekosten meer dan € 1.000,- bedragen.

6 Werkoverleg buiten gebruikelijke werktijd

Om werkoverleg met een compleet team te kunnen voeren moet een werknemer soms ook buiten de voor hem of haar gebruikelijke werktijd aan werkoverleg deelnemen. Daartoe wordt artikel 4.2 lid d gewijzigd: Werkoverleg wordt beschouwd als betaalde werktijd. De werkgever kan maximaal 2 uur per maand en maximaal 10 uur per jaar werkoverleg buiten de voor de werknemer gebruikelijke werktijd verplicht stellen. De werknemer heeft aanspraak op vergoeding van extra reiskosten die hierdoor gemaakt worden.

7 Aanwijzen van verplichte verlofdagen

Het aantal dagen dat een werkgever als collectief verplichte verlofdagen kan aanwijzen wordt van 2 naar 3 per jaar uitgebreid. Deze dag moet dan wel worden ingezet voor zogenaamde brugdagen, dagen tussen een erkende feestdag en het weekeinde.

8 Opzegtermijn

Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt de standaard opzegtermijn van één maand uitgebreid naar twee maanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk anders is overeengekomen. Indien werkgever en werknemer in de individuele arbeidsovereenkomst een andere opzegtermijn overeenkomen is, in overeenstemming met de wettelijke bepalingen, de opzegtermijn voor de werknemer maximaal 6 maanden en voor de werkgever altijd twee keer zo lang als de opzegtermijn voor de werknemer.

9 Actualiseren FWHZ

Partijen spreken af dat FWHZ uiterlijk per 1 januari 2018 geactualiseerd wordt en vragen de stuurgroep FWHZ hiervoor aan het Cao-overleg voorstellen te doen.

10 Mogelijke integratie Cao Huisartsenzorg en Cao Gezondheidscentra/AHG

Gedurende de looptijd van de Cao beraden werkgeversorganisaties zich op de mogelijkheden en wenselijkheid van de integratie van de Cao Huisartsenzorg en de Cao Gezondheidscentra.

Werkgeversorganisaties willen deze vraag de komende tijd eerst in eigen kring met hun achterbannen zorgvuldig verkennen. De werkgeversorganisaties informeren de werknemersorganisaties hierover voor het einde van de looptijd van de Cao.

11 ZZZP-ers

Cao-partijen willen bevorderen dat bij het inzetten van ZZZP-ers zodanige tarieven overeen gekomen worden dat de ZZZP-er in redelijke mate een pensioenvoorziening, een arbeidsongeschiktheidsvoorziening en andere sociale voorzieningen kan treffen, een en ander op vergelijkbare voet met werknemers in loondienst. Partijen vragen SSFH om gedurende de looptijd van de Cao te laten onderzoeken op welke wijze een en ander eventueel nader is te regelen, met in achtneming van richtlijnen van de ACM en andere wettelijke bepalingen.

12 Verhouding flex-vast

Uit arbeidsmarktonderzoek blijkt het percentage vaste contracten in de huisartsenzorg in vergelijking met andere delen van de zorg relatief laag is. Daarnaast is van werknemers in loondienst het percentage vaste contracten juist relatief hoog. Om meer inzicht te krijgen vragen Cao-partijen daarom SSFH onderzoek te doen naar de verhouding vast-flex in de huisartsenzorg, naar de aard van de contractuele verhoudingen, de beweegredenen van werknemers en naar eventueel onderliggende vraagstukken. Op basis van de resultaten van het onderzoek overleggen partijen of er aanleiding is voor gezamenlijke afspraken.

13 Faciliteiten voor vertegenwoordigers van werknemersorganisaties

Werknemers werkzaam in organisaties met meer dan 50 werknemers die een werknemersorganisatie vertegenwoordigen in een bestuurlijk orgaan van die werknemersorganisatie, hebben in aanvulling op de aanspraak in artikel 11.2 onder e van bijlage 11 van de Cao, recht op maximaal 38 uur extra verlof. Dit recht is beperkt tot één werknemer per instelling.

14 Uitbetaling eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering wordt vanaf 2017 in één keer uitbetaald in december over de periode januari tot en met december.

15 Technische verbeteringen van de Cao

Partijen zijn voorts een aantal technische verbeteringen van de Cao-tekst overeen gekomen ten behoeve van de duidelijkheid en eenduidigheid van de Cao.

Aldus overeengekomen en getekend,
Utrecht, 29 mei 2017

Namens cao-partijen

Voor LHV
R.H.L. Morshuis

Voor InEen
A. Mosterdijk

Voor NVDA
C.F.M. Gillis

Voor CNV
R. Meenink Bouwman

Voor FNV
J.A. Wagenaar

Voor NVvPO
J.H.A.M. Kramer

Afspraken over de functie en positie van de triagist bij de huisartsenposten

Partijen hebben de afgelopen jaren geregeld over de functie en de positie van de triagist overleg gevoerd. In 2016 en 2017 is in opdracht van SSFH onderzoek uitgevoerd door Leeuwendaal en FWG naar de functie en werkbeleving van de triagist. De afspraken die op basis hiervan zijn gemaakt zijn in deze bijlage vastgelegd. Cao-partijen zijn ervan overtuigd dat hiermee de functie van triagist binnen de huisartsenzorg en de Cao Huisartsenzorg definitief een passende positie heeft gekregen.

1 Erkenning van het beroep en de eigen positie

De functie van triagist is ruim 10 jaar geleden ontstaan uit de functie doktersassistent. Het waren doktersassistenten uit de dagzorg die ook in de ANW werden ingezet. De druk om gestandaardiseerd aan kwaliteit te werken heeft geleid tot verdergaande professionalisering:

- In FWHZ heeft de triagist een eigen functiebenaming, functieprofiel en eigen functiewaardering gekregen.
- Het beroep kent een eigen beroepskwalificatie (opleidingen, diploma, boordeling en herregistratie).
- Er is een eigen beroepsstandaard geïntroduceerd met het Nederlandse triagestandaard (NTS, de vakinhoudelijke standaard), en met het daarvan afgeleide NTS-triagesysteem (het hulpmiddel, waarin de standaard zit ingebouwd).

Het beroep en de functie van triagist heeft hiermee binnen de huisartsenzorg een eigen positie gekregen en wordt door werkgevers, huisartsen en instanties als IGZ ook als zodanig erkend en 'onderhouden'. De functie van triagist heeft zich ontwikkeld tot een eigen beroep dat ook los gezien kan worden van de doktersassistent, ondanks overeenkomsten op onderdelen van de functie.

2 Beloningen en beloningssystematiek

Na actualiseren en opnieuw beschrijven van de functie is door FWG-advies vastgesteld dat de functie thuis hoort in FWHZ schaal 5. De extra inspanning voor diplomering en herregistratie wordt tot nu toe gehonoreerd met een toelage van 2x2%. Als herregistratie niet (tijdig) plaats vindt vervalt de grond voor de toelage.

Partijen zijn in dit kader het volgende overeengekomen:

- a. De functie voor de ervaren en gediplomeerde triagist blijft schaal 5.
- b. Met ingang van 1 januari 2018 wordt de regeling voor de diplomatoelage als volgt gewijzigd:
 - I. Bij het behalen van het InEen-diploma triagist op of na 1 januari 2018 krijgt de werknemer met onmiddellijke ingang een extra salaristrede in de schaal; bij het bereiken van het maximum van de schaal wordt een trede boven het maximum van de schaal toegekend.
 - II. Punt I geldt ook voor de triagist werkzaam in de dagzorg.
 - III. Als de werknemer het diploma niet tijdig (binnen 5 jaar) laat herregistreren vervalt de extra salaristrede met ingang van de volgende maand. Als uitstel of dispensatie wordt verleend verschuift deze termijn.
 - IV. Voor werknemers die vóór 1 januari 2018 de diplomatoelage hebben gekregen – werkzaam in de ANW en/of in de dagzorg – geldt de volgende overgangs- en garantie bepaling: de diplomatoelage van 2% respectievelijk 4% wordt op 1 januari 2018 omgezet in een extra salaristrede in de schaal; bij het bereiken van het maximum van de schaal wordt een trede boven het maximum van de schaal toegekend. Zij behouden de toelage ongeacht de herregistratie.
 - V. De extra diploma-salaristrede staat los van de normale periodieke salarisverhoging.
- c. In het vervolg wordt de eindejaarsuitkering voor de triagist ook over de ANW-toeslag berekend. Om de hieraan verbonden kosten te kunnen opvangen wordt in 2017 de ANW-toeslag voor de helft en vanaf 2018 volledig meegerekend.

3 *Arbeidsomstandigheden en werkdruk*

Met het oog op veilig en gezond werken wordt in de Cao opgenomen dat het niet langer is toegestaan in de nacht geheel alleen te werken op een locatie (dus zonder andere mensen in de directe omgeving). Huisartsenposten waar dit nog het geval is hebben dit uiterlijk per 1 maart 2019 gerealiseerd.

4 *Beoordelingseisen kernset*

De beoordelingseisen rond de kernset zijn mede als gevolg van de uitkomsten van het onderzoek door de werkgevers eind 2016 teruggeschoefd. De eisen ten aanzien van minimum aantal werkzame uren en opleiding blijven bestaan.

5 *Follow-up Rapport Leeuwendaal*

Veel zaken zoals werkdruk en arbeidsomstandigheden kunnen niet uniform in de Cao geregeld worden. Het is vooral de verantwoordelijkheid van de afzonderlijke werkgevers in goed overleg met of instemming van de OR/PVT. Partijen spreken af dat de werkgever met instemming van de OR/PVT regelingen kan treffen voor:

- a. De roostersystematiek waarbij de triagist zo veel mogelijk zelf invloed op de indeling kan uitoefenen (zelfroosteren).
- b. Het toekennen van een gratificatie voor extra prestaties voor werknemers (zoals voor de bereidheid op het laatste moment in te vallen, geen ziekmelding gedurende langere tijd etc.).

Verder gaat de werkgever aan de hand van het Rapport Leeuwendaal in overleg met OR/PVT na welke maatregelen binnen de eigen HDS genomen kunnen worden.

Cao-partijen volgen de naleving van deze afspraken en daarnaast worden voorbeelden van effectieve organisatorische en personele maatregelen worden verzameld en verspreid.

6 *Overige afspraken voor de triagist*

- a. De ANW-toeslag voor de vrijdagavonden voorafgaand aan het Paas- en Pinksterweekeinde en de vrijdagavond na Hemelvaartsdag wordt verhoogd tot 50%.
- b. Voor de berekening van de ANW-toeslag over vakantiedagen wordt een uniforme berekeningsgrondslag in de Cao opgenomen:
 - I. De ANW-toeslag over vakantie-uren wordt berekend op basis van een referentieperiode van 12 maanden.
 - II. Bij het opnemen of uitbetalen van vakantie-uren wordt in principe het gemiddelde ANW-percentage per werknemer in het voorgaande kalenderjaar toegepast.
 - III. De werkgever wijkt hiervan af in overleg met de werknemer als de periode in punt II niet mogelijk of niet representatief is voor de betreffende werknemer.
- c. Om meer duidelijkheid te geven over het recht op aaneengesloten vakantie wordt artikel 8.1 lid i gewijzigd: De werknemer heeft het recht om maximaal 3 aaneengesloten weken (*21 kalenderdagen*) vakantie op te nemen. *Een kalenderdag vangt aan om 00:00 uur.*
- d. De leeftijdsgrens waarboven het verrichten van nachtdiensten niet langer verplicht is blijft 62 jaar. Ook met het stijgen van de AOW-leeftijd blijft dit 62 jaar. De werkgever kan hiervan in overleg met de OR/PVT of individuele medewerker in voor de werknemer positieve zin afwijken.