

PRINCIPEAKKOORD CAO HUISARTSENZORG

1 januari 2021 – 31 december 2021

Ondergetekenden, partijen bij de Cao Huisartsenzorg, te weten:

- a De Nederlandse Vereniging van Doktersassistenten, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen NVDA;
- b FNV Zorg & Welzijn, 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 en Praktijkverpleegkundigen, 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 Huisartsenzorg loopt van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021.

2 Salarisontwikkeling

De salarissen conform bijlage 14 Cao Huisartsenzorg worden met een structurele verhoging van 2% per 1 juni 2021 aangepast.

Tevens wordt de eindejaarsuitkering in 2021 verhoogd met 0,5% structureel en 0,5% incidenteel.

3 Thuiswerkvergoeding

Cao-partijen zijn overeengekomen dat de werknemer die anders dan incidenteel thuis werkt, recht heeft op een vergoeding van € 2,00 netto per dag. De werknemer heeft op de thuiswerkdag geen recht op een kostenvergoeding woon-werkverkeer.

Cao-partijen hebben daarnaast afgesproken dat de werknemer die structureel thuis werkt een vergoeding krijgt voor de inrichting van een veilige thuiswerkplek die voldoet aan het geldende Arbeidsomstandighedenbesluit.

De uitwerking hiervan zal nader in de betreffende cao-artikelen te vinden zijn, waarbij partijen tevens hebben afgesproken om hier een gezamenlijke FAQ over te maken.

4 Een eenmalig kortingspercentage premieafdracht SSFH in 2021

De corona pandemie heeft ook effect gehad op de activiteiten en projecten van het Sociaal Fonds SSFH in 2020, waardoor in 2020 minder door SSFH is uitgegeven dan begroot. De cao-partijen van de Cao Huisartsenzorg en het bestuur SSFH hebben daarom besloten dit verschil te verrekenen door het toepassen van een eenmalig kortingspercentage op de premieafdracht aan SSFH voor 2021.

Structureel blijft de premieafdracht aan SSFH 0,7%, maar eenmalig voor 2021 wordt hierop een korting aangebracht van 0,1%. Voor de werkgever bedraagt derhalve de premieafdracht aan SSFH in 2021 0,6% van het totale pensioengevend salaris op jaarbasis van alle in het voorafgaande jaar in dienst zijnde werknemers. In 2021 kan de werkgever maandelijks maximaal 0,086% inhouden op het

brutosalaris van de werknemer als werknemersbijdrage voor bovengenoemde 0,6% van het pensioengevend salaris.

5 Procesafspraken voor de Cao Huisartsenzorg vanaf 1 januari 2021

Duurzame inzetbaarheid

Wat in de cao 2017-2019 is begonnen met een verkenning naar 'Fluitend naar het werk' is uitgegroeid tot het programma 'Goed voor elkaar' met professionele ondersteuning gesubsidieerd door SSFH. Het programma werkt aan het zichtbaar maken van het belang van duurzame inzetbaarheid en ondersteunen van werknemer en werkgever om hier op de werkvloer mee aan de slag te gaan. Er zijn concrete producten ontwikkeld zoals video's met 'tips van collega's', de gesprekskaarten 'Het goede gesprek' en 'Werkdruk'. Ook is een online arbeidsmarktcampagne onder jongeren gestart onder de titel 'mijnbaanindepraktijk'.

Cao-partijen hebben afgesproken gedurende de looptijd van deze cao het programma 'Goed voor elkaar' voort te zetten om zo tot uitdrukking te brengen dat de huisartsenzorg meer dan ooit een gezamenlijke inspanning is van het team met ieders eigen unieke rol daarin, die wordt gezien, gewaardeerd en ontwikkeld.

Scholing en bevordering digivaardigheid in de huisartsenzorg

Cao-partijen spreken af om gedurende de looptijd van deze cao de scholingsparagrafen te evalueren en te herzien. Scholing en ontwikkeling zijn belangrijk voor het behoud van gemotiveerde werknemers en om ervoor te zorgen dat werknemers beschikken over actuele kennis en vaardigheden om hun huidige en toekomstige werk goed te kunnen doen. Hiermee wordt geïnvesteerd in de persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van werknemers en in een toekomstbestendige huisartsenzorg.

Partijen zullen gezamenlijk bezien wat het passende (minimum) aantal scholingsuren is gelet op het hierboven gestelde en de omvang van de arbeidsovereenkomst. Daarbij wordt gekeken naar zowel verplichte, functiegerichte scholing en niet verplichte, op inzetbaarheid gerichte scholing. Partijen streven naar duidelijkheid over het recht op, en de plicht tot, het volgen van scholing. Daarnaast onderzoeken partijen de mogelijkheden om in de cao afspraken op te nemen over het werken met een persoonlijk ontwikkelingsplan voor iedere werknemer.

Specifieke aandacht zal voorts worden besteed aan bevordering van digitale vaardigheden van de werknemer. Digitale vaardigheid draagt bij aan een doelmatige patiëntenzorg en resulteert in een aanzienlijke verlichting van de (ervaren) werkdruk en administratieve lastendruk. Daarom willen cao-partijen dat werkgevers en werknemers bij de Cao Huisartsenzorg stappen ondernemen om de digitale vaardigheden te verbeteren en toekomstgericht bij te scholen. De werkgever kan dit doen door deelname via de Stichting Sociaal Fonds Huisartsenzorg (SSFH) aan het project 'Digivaardig in de Zorg' of door deelname aan een gelijksoortig traject.

Persoonlijk Levensfase Budget

Een Persoonlijk Levensfase Budget kan bijdragen aan een betere werk/privé balans en aan duurzame inzetbaarheid. Stijgende pensioenleeftijd, maar ook andere fases in leven en werk vragen om meer flexibiliteit. Recente wetgeving geeft ruimere fiscale mogelijkheden van verlofsparen. Een Persoonlijk Levensfase Budget geeft werknemers de mogelijkheid bovenwettelijke vakantie-uren voor onbepaalde tijd te sparen. Zo'n tegoed kan worden ingezet op momenten dat daar behoefte aan is: denk aan mantelzorg, een gezin met jonge kinderen, een intensieve studie, of andere redenen. Het tegoed kan ook gebruikt worden om richting het pensioen korter te gaan werken of eerder te stoppen. Cao-partijen onderzoeken behoefte en draagvlak van een Persoonlijk Levensfase Budget om zo te komen tot een besluit over invoering en vormgeving daarvan. Daarbij zal ook aan de orde zijn of het aantal bovenwettelijke vakantie-uren bijstelling heeft.

Modernisering cao

In de afgelopen jaren is de huisartsenzorg in meerdere opzichten veranderd. Zowel binnen als buiten het primaire proces worden nieuwe vaardigheden gevraagd en zijn nieuwe (groepen van) werknemers werkzaam in de huisartsenzorg. Ook is er meer diversiteit in (grootte van) huisartsenorganisaties ontstaan. Daarnaast leidt een ontwikkeling zoals Covid-19 ertoe dat anders en flexibel werken in de

huisartsenzorg steeds meer vorm krijgt. Gedurende de looptijd van de nieuw af te sluiten Cao Huisartsenzorg wordt onderzocht of en zo ja, welke aanpassingen in de cao wenselijk zijn om recht te doen aan deze veranderingen. Specifiek wordt daarbij gedacht aan het toetsen van de toepasbaarheid van de cao voor alle werknemers die onder de werkingssfeer van de Cao Huisartsenzorg vallen, onderzoek naar de mate van flexibiliteit in de cao die gewenst is, en onderzoek naar de toepasbaarheid van de cao voor het 'nieuwe werken'.

6 Inhoud Cao

De Cao Huisartsenzorg wordt geactualiseerd en verduidelijkt waar nodig mede in verband met nieuwe wet- en regelgeving.

Aldus overeengekomen en getekend,
Utrecht, 3 februari 2021

Namens cao-partijen

Voor NVDA
C.F.M. Gillis

Voor FNV Zorg & Welzijn
H. van Engelen

Voor CNV Zorg & Welzijn
A. Mellema

Voor NVvPO
P. Portengen

Voor LHV
P. M. van Rooij

Voor InEen
A.D. Mosterdijk