

# ONDERHANDELAARSAKKOORD CAO HUISARTSENZORG 1 januari 2024 – 30 juni 2025

Ondergetekenden, partijen bij de Cao Huisartsenzorg, te weten:

- a. De Nederlandse Vereniging van Doktersassistenten, gevestigd te Baarn, 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 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 hebben overeenstemming bereikt over voortzetting van de Cao Huisartsenzorg. Zij hebben de volgende afspraken gemaakt.

## Looptijd

De Cao Huisartsenzorg loopt van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025.

## Salarisontwikkeling

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

- Voor werknemers in de schalen 1 tot en met 9 met een structurele verhoging per 1 februari 2024 van 5% en voor werknemers in de schalen 10 en hoger met een structurele verhoging per 1 februari 2024 van 4%, met een minimum van 175 euro per maand (op basis van een voltijd-arbeidsduur);
- Voor alle werknemers met een structurele verhoging per 1 november 2024 van 2,5%;
- Voor alle werknemers met een structurele verhoging per 1 mei 2025 van 2,5%.

## Introductie PLB-regeling

Per 1 januari 2024 kent de Cao Huisartsenzorg een regeling voor een Persoonlijk Levensfase Budget (PLB). Deze houdt in dat de werknemer in 2024 een PLB van 10 uren ontvangt en vanaf 2025 jaarlijks een PLB van 20 uren (op basis van een voltijd-arbeidsduur). Daarnaast kunnen bovenwettelijke uren worden toegevoegd aan het PLB. Het PLB kan maximaal 26 weken maal de wekelijkse arbeidsduur bedragen. Bij beëindiging van het dienstverband wordt het PLB op verzoek van de werknemer overgedragen aan een nieuwe werkgever voor zover die onder de werkingsfeer van de Cao Huisartsenzorg valt. Daarbij geldt dat de omvang van het PLB minimaal eenmaal de maandelijkse arbeidsduur en maximaal 26 maal de wekelijkse arbeidsduur bedraagt. De nieuwe werkgever is alleen verplicht het PLB over te nemen als sprake is van een overgang naar dezelfde hoofdfunctie.

Werkgevers en werknemers hebben afgesproken de PLB-regeling binnen een termijn van 5 jaar te evalueren.

### **Duurzame inzetbaarheid**

Cao-partijen onderstrepen het belang van duurzame inzetbaarheid van werknemers. Daarom hebben partijen afspraken gemaakt over de volgende onderwerpen:

- Recht op pauze
- Zuivere werktijd
- Recht op onbereikbaarheid
- Voorrang bij invulling van roosters en diensten van de eigen werknemers
- Sociale veiligheid

### **Naleving cao-afspraken**

Cao-afspraken dienen met zorgvuldigheid en respect te worden nageleefd. Cao-partijen zijn alert op signalen uit de praktijk en bespreken die jaarlijks, zodat hier zo nodig extra aandacht aan kan worden geschonken. Denk hierbij aan onderwerpen zoals de werkgeversbijdrage in de kosten van (her)registratie, contributie van beroeps- of vakorganisaties en de bijdrage in de ziektekostenpremie. Of aan het opstellen van een jaarlijks scholingsplan en de vergoeding van scholing, naast het kunnen nemen van pauze en verlof in het kader van duurzame inzetbaarheid.

### **Verruiming vergoeding woon-werkverkeer, overwerk, thuiswerkvergoeding en onkostenvergoedingen**

- De vergoeding ter compensatie van de reiskosten in verband met woon-werkverkeer wordt verruimd. Als de werknemer geen gebruik maakt van openbaar vervoer ontvangt de werknemer per werkdag een reiskostenvergoeding van de maximale belastingvrije kilometervergoeding tot een maximum van 50 kilometer enkele reis. De ondergrens van 5 kilometer vervalt voor enkele reizen van meer dan 5 kilometer.
- Voor 2024 komt dit neer op € 0,23 per kilometer.
- De overwerkvergoeding wordt verruimd naar werknemers in schaal 8.
- De thuiswerkvergoeding wordt gekoppeld aan de maximale belastingvrije vergoeding.
- De vergoeding van onkosten voor zakelijke reizen (inclusief parkeren), telefoon en verblijf is nu bij cao vastgesteld.

### **Uitbreiding buitengewoon verlof en introductie rouwverlof**

Het recht op buitengewoon verlof bij het overlijden van ouder(s), broer of zus wordt gelijkgesteld aan dat bij het overlijden van een partner of kind. Daarnaast komt er in de cao meer aandacht en ruimte voor rouwverlof en maatwerkoplossingen voor de duur daarvan.

### **Verlaging leeftijd verplichting nachtdiensten naar 60 jaar**

Met ingang van 1 januari 2024 kunnen werknemers van 60 jaar of ouder niet verplicht worden tot het werken in nachtdiensten.

### **Actualiseren FWHZ**

Partijen spreken af dat de volgende functies worden beschreven en gewaardeerd: programmamanager, ICT-adviseur, beleidsmedewerker/beleidsadviseur, basisarts.

### **Premieafdracht SSFH in 2024**

Structureel blijft de premieafdracht aan SSFH 0,7%, voor 2024 wordt hierop een korting toegepast van 0,1%. Voor de werkgever bedraagt de premieafdracht aan SSFH in 2024 0,6%. In 2024 kan de werkgever maandelijks 0,086% inhouden op het brutosalaris van de werknemer als werknemersbijdrage in de SSFH premie.

## Procesafspraken tussen cao-partijen vanaf 1 januari 2024

### **Groener werken**

Duurzaamheid is een belangrijk thema binnen de huisartsenzorg. De cao-partijen ondersteunen initiatieven op dit gebied en omarmen de Quicksan 'De Duurzame Huisartsenpraktijk' van het Nederlands Huisartsen Genootschap (NHG). Deze quickscan wordt aan de cao-app toegevoegd. Hiermee kunnen werkgevers en werknemers op een eenvoudige en snelle manier stappen zetten, die bijdragen aan het (verder) verduurzamen van de organisatie.

### **Onderzoek naar functiewaarderingssystematiek**

Partijen gaan onderzoeken of ze op een andere wijze invulling kunnen geven aan functiewaardering en de huidige FWHZ-systematiek, en of een overgang naar FWG 3.0 daarvoor een mogelijkheid biedt.

### **Sociale veiligheid**

Partijen onderzoeken de mogelijkheid van een klokkenluidersregeling voor kleine werkgevers. Daarnaast onderzoeken partijen de mogelijkheid voor een protocol voor ongewenst gedrag binnen de sector.

### **Inhoud Cao**

De Cao Huisartsenzorg wordt geactualiseerd en verduidelijkt waar nodig, mede in verband met nieuwe wet- en regelgeving. Tevens wordt de mogelijkheid van uitruil van salaris in de cao vastgelegd.

Aldus overeengekomen en getekend,  
Utrecht, 20 november 2023

Namens cao-partijen

Voor NVDA  
L. Gonggrijp

Voor FNV Zorg & Welzijn  
M. Hoogenhout

Voor CNV Zorg & Welzijn  
A. Spieseke

Voor NVvPO  
A. Corpeleijn

Voor LHV  
K. Rosmalen

Voor InEen  
A. Mosterdijk