

# Nieuwe cao: gericht op aantrekkelijke sector

Uit de nieuwe Cao Huisartsenzorg spreekt een gezamenlijk belang: zowel werkgevers als werknemers willen dat de huisartsenzorg aantrekkelijk is voor bestaande en nieuwe medewerkers. 'Een concurrerende cao is zeker nu met alle personele problemen van groot belang voor onze sector.'

TEKST: BERBER BIJMA / FOTOGRAFIE: MIRJAM VAN DER LINDEN

'Ambitie, concurrentie en duidelijkheid. Dat is wat we met deze cao voor ogen hadden en ik ben blij dat dat is gelukt.' Antonie van Schothorst, huisarts op Urk en onderhandelaar voor de werkgevers aan de cao-tafel, kijkt met een tevreden gevoel terug op een effectief en soepel traject. In minder dan drie maanden lag er een nieuw cao, ingaand per 1 januari 2022 en met een looptijd van twee jaar. 'De vorige had een looptijd van een jaar. Een wat langere looptijd biedt rust en tijd om bepaalde thema's volgens afspraak verder uit te werken.' Het LHV-onderhandelingsteam bestond uit twee praktijkhouders en twee LHV-medewerkers (zie kader: Hoe komt een cao tot stand?). Marja de Kruijff, medewerker van de Decentrale Frontoffice van de LHV, was een van de LHV-medewerkers. 'Een aantal jaren geleden hebben we afgesproken om bij de cao-onderhandelingen niet meer te werken met inzetbrieven. Dat was voorheen gebruikelijk: werknemers lieten weten wat ze vroegen, werkgevers wat ze konden bieden en dan ging het onderhandelen van

start. Sinds een paar jaar is het uitgangspunt niet meer wat ons scheidt, maar wat ons bindt: het gezamenlijke belang van en voor een aantrekkelijke sector. Dat gezamenlijke startpunt werkt heel fijn. We staan nooit lijnrecht tegenover elkaar, maar voeren een open gesprek.'

De uitkomst is daar ook naar, zegt Van Schothorst. 'Vroeger was de cao een momentonderhandeling, nu veel meer een proces omdat we elkaar ook tussendoor regelmatig spreken. Je weet wat je aan elkaar hebt en bespreekt samen wat je maximaal kunt doen binnen de financiële ruimte die er is.'

De meeste aandacht gaat doorgaans uit naar de 'harde' uitkomsten van de cao. Die bestaat deze keer onder meer uit: per 1 mei dit jaar 3 procent loonsverhoging voor de schalen 9 en lager, en 2 procent voor de schalen 10 en hoger; een jaar later voor iedereen een structurele verhoging van 2,6 procent. Daarnaast gaat de eindejaarsuitkering in twee stappen omhoog naar een volledige dertiende maand in 2023. Ook de ANW-toeslag gaat omhoog, evenals de vergoeding van de kosten voor (her)registratie.

Dergelijke financiële afspraken zijn bepaald niet de enige in een cao, maar wel heel belangrijk. De Kruijff: 'Geld is niet zaligmakend, maar we moeten niet onderschatten hoe werknemers en potentiële werknemers daarnaar kijken. De Cao Ziekenhuizen heeft bijvoorbeeld die dertiende maand al. We waren het er aan de cao-tafel snel over eens dat deze percentages goed zijn voor de aantrekkelijkheid van de huisartsenzorg.' Van Schothorst: 'We zijn nu concurrerend met (academische) ziekenhuizen, ggz en vvt-sector. Sterker nog: een doktersassistente in de huisartsenpraktijk verdient meer. Een concurrerende cao is zeker nu met alle personele problemen van groot belang voor onze sector.'

## ■ DUURZAME INZETBAARHEID

Naast de financiële afspraken besloten cao-partijen om een aantal thema's gedurende de looptijd van de cao verder uit te werken. Veel van die thema's hebben te maken met duurzame inzetbaarheid: het behoud van bestaande medewerkers. 'Duurzame inzetbaarheid is bepaald geen nieuw onderwerp', zegt Van Schothorst. 'Met name de SSFH is er al een aantal jaren mee bezig, onder meer met de gesprekskaarten 'Goed voor elkaar' en 'Werkdruk'. De afgelopen



## ‘Een concurrerende cao is zeker nu van groot belang voor de huisartsensector’

cao-looptijd is er ook een arbeidsmarktcampagne geweest. Als cao-partijen gaan we die SSFH-activiteiten de komende tijd monitoren en kijken of er meer nodig is.’

Ook over het Persoonlijk Levensfase Budget (PLB) gaan cao-partijen de komende tijd verder met elkaar in gesprek. De Kruijff: ‘Uit een enquête is gebleken dat werknemers behoefte hebben aan zo’n PLB en dat de werkgevers het belang ervan inzien. Werknemers willen bijvoorbeeld uren sparen voor mantelzorg, een sabbatical te kunnen nemen of eerder stoppen met werken. Hoe we dat precies vormgeven, gaan we verder onderzoeken. De vraag is bijvoorbeeld: moeten de gespaarde uren uit de vakantie-uren of meer-uren komen, of kunnen mensen uren kopen? En wat zijn eventuele fiscale consequenties? Andere sectoren hebben daar al ervaring mee; daar willen we uiteraard van leren.’

### ■ DIGIVAARDIGHEID

Een ander onderwerp waarin de cao-partijen zich de komende tijd verder verdiepen, is scholing en digivaardigheid. Van Schothorst: ‘Op het gebied van digivaardigheid

blijkt er nog veel te winnen. Onderzoek laat zien dat ongeveer een derde van de medewerkers in de huisartsenzorg nog onvoldoende digivaardig is. Dan gaat het om vragen als: haal je uit het HIS wat mogelijk is, of: hoe combineer je Word met het HIS? SSFH biedt scholing aan in digivaardigheid. Wij volgen dat de komende tijd en kijken of het nodig is in de volgende cao nog iets extra’s over digivaardigheid vast te leggen.’

De cao-teksten over scholing zijn tijdens het onderhandelingstraject herschreven, omdat ze soms nog voor onduidelijkheid zorgen. ‘Inhoudelijk staat er nog bijna hetzelfde, maar dan wat duidelijker’, zegt De Kruijff. ‘De komende twee jaar houden cao-partijen bij of er veel vragen over de cao-tekst worden gesteld en op dat moment kunnen we de FAQ van de cao-app verduidelijken.’

### ■ AGRESSIE

Werkgevers en werknemers gaan ook verder praten over sociale veiligheid in de dokterspraktijk. ‘Agressie en gevoelens van onveiligheid nemen toe, mogelijk versterkt door de coronapandemie. Daar moeten we dus zeker iets mee’, zegt Van Schothorst. ‘Ook dat past onder de kapstok van duurzame inzetbaarheid: als we medewerkers willen behouden, willen we niet dat ze gestresst raken door agressie in de praktijk. De komende tijd gaan we bekijken wat we daaraan kunnen doen. Je kunt denken aan trainingen in het omgaan met agressie, maar wellicht zijn er ook andere mogelijkheden. We willen eerst dieper kijken naar de oorzaken: hoe komt het dat die agressie er is, waardoor wordt die veroorzaakt? Dan pas kunnen we over oplossin-

**Antonie van Schothorst, onderhandelaar voor de werkgevers aan de cao-tafel, in zijn huisartsenpraktijk op Urk**



# Medilex

onafhankelijke nascholing  
voor zorgprofessionals

GEACCREDITEERD  
studieaanbod



wegens  
succes  
herhaald!

## Psychoses

Hoe maakt u écht verbinding met de patiënt om weer in contact te komen met de realiteit?

Fysiek & online!

**Datum:** donderdag 6 oktober  
**Meer info:** [medilex.nl/psychoses](http://medilex.nl/psychoses)



15  
PE-punten

## CURSUS Coachend leidinggeven

Zet de juiste technieken en vaardigheden in om het beste uit uw medewerkers te halen!

Leer meer over o.a. emotiemanagement, coachtechnieken en teamdynamiek.

**Startdatum:** 10 november  
**Meer info:** [medilex.nl/coachendleidinggeven](http://medilex.nl/coachendleidinggeven)



25  
PE-punten

## CURSUS Intercollegiaal coachen

Leer alles wat u moet weten om uw collega's effectief te coachen!

Review:  
"Uitstekende, praktische toepasbare training die nieuwe en verrassende inzichten heeft gegeven."

**Startdata:** 8 september en 1 november  
**Meer info:** [medilex.nl/intercollegiaal\\_coachen](http://medilex.nl/intercollegiaal_coachen)



fysiek  
&  
online!

## CURSUS Gezondheidsrecht voor zorgprofessionals

Weet u welke regels er gelden? Of nog belangrijker: wat ze voor de praktijk betekenen én hoe u er het beste mee om kunt gaan?

Accreditatie: 15 PE-punten

**Startdata:**  
7 juni, 6 september en 11 november  
**Meer info:** [medilex.nl/gezondheidsrecht](http://medilex.nl/gezondheidsrecht)

## Het Fonds Alledaagse Ziekten stimuleert en financiert onderzoek

Het Fonds is er om onderzoek mogelijk te maken naar wat de huisarts nog niet weet over alledaagse ziekten. Hierdoor krijgen patiënten een beter advies over wat de beste en meest effectieve behandeling is bij veel voorkomende kwalen.

Bij de keuze van projecten letten wij op wat huisartsen en patiënten belangrijk vinden:

Huisartsen hebben deze onderwerpen (naast vele andere) op de Nationale Onderzoeksagenda Huisartsgeneeskunde gezet.

Steunt u ons met uw donatie? Wilt u periodiek doneren of een legaat aan het Fonds schenken? Kijk op onze website [www.fondsalledaagseziekten.nl](http://www.fondsalledaagseziekten.nl) of scan de QR code.



- Hoe kun je acne bij een donkere huid het best behandelen?
- Wat is een veilige aanpak voor vrouwen met hinderlijke vaginale klachten na de menopauze?
- Hoelang en waarmee kan de huisarts het beste mannen met een blaasontsteking behandelen.

 Fonds  
Alledaagse  
Ziekten



### MCFERMOIR VISITERUGTAS ZIPPER BRUIN & NAVY

De ultieme tas voor op de fiets. Blijft mooi open staan. Handtas en rugtas in één.  
Extra comfortabel voor de rug. Stevig ritsvak en handige trolleystrap.



Nu verkrijgbaar bij:



**DOKTERSTASSEN.NL**  
Een tas voor het leven

# Hoe komt een cao tot stand?

**Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) hebben een looptijd die de cao-partijen onderling afspreken. Bij de Cao Huisartsenzorg zijn van werknemerskant betrokken: de NVDA, de NVvPO en de vakbonden FNV en CNV. Van werkgeverskant schuiven LHV en InEen aan. Samen met een onafhankelijk voorzitter en een notulist bestaat de groep uit zo'n zeventien personen.**

**LHV en InEen bespreken vooraf welke financiële ruimte werkgevers hebben voor de komende cao. Daarnaast halen beide organisaties input op bij hun achterban om te weten welke onderwerpen belangrijk zijn om te bespreken. De onderhandelaars komen net zo lang samen tot er overeenstemming is – dat was deze keer heel vlot. De onderhandelingen voor de nieuwe Cao Huisartsenzorg waren**

**digitaal en vonden plaats tussen december 2021 en februari 2022. Als de onderhandelaars overeenstemming hebben, leggen ze het onderhandelaarsakkoord voor aan hun achterbannen. De Ledenvergadering van de LHV heeft op 8 maart unaniem ingestemd met het akkoord. De nieuwe cao gaat met terugwerkende kracht in per 1 januari 2022.**

gen nadenken. Dat is dus niet iets wat je even in de onderhandelingsfase van drie maanden met elkaar bespreekt en besluit. Daar moeten we ons verder in verdiepen.' Het laatste onderwerp dat de cao-partijen verder uitdiepen is 'het groene werken'. Tijdens de looptijd van de cao moeten er tips en tools komen voor praktijken die minder afval willen produceren en duurzamer willen werken. Van Schothorst: 'Veel huisartsen geven aan dat ze aan de slag willen met duurzaamheid, maar het is niet altijd duidelijk wat de meest duurzame keuze is of waar je vrij gemakkelijk mee aan de slag kunt.'

## ■ KATALYSATOR

Niet alle 'verdiepingsonderwerpen' hoeven een plek te krijgen in de cao die in 2024 ingaat, zegt De Kruijff. 'Een onderwerp als sociale veiligheid is echt een cao-onderwerp; dat gaat over arbeidsomstandigheden. Ook een Persoonlijk Levensfase Budget hoort onderdeel te zijn van de cao. Overige onderwerpen kunnen wellicht een plek krijgen in de cao-app.

Waarschijnlijk zullen cao-partijen weer werkgroepen gaan vormen en met sommige bestaande werkgroepen doorgaan om de verdiepingsslag op de diverse onderwerpen te maken. Ook daarin hebben we gezegd: we gaan naar al die onderwerpen kijken vanuit wat ons bindt en niet wat ons scheidt. Als je dat centraal afspreekt, werkt het door op alle niveaus waar die onderwerpen vervolgens op tafel liggen.' Ook al zijn niet alle besprekingen bedoeld voor de volgende cao, het is wel belangrijk dat al die onderwerpen aan de cao-tafel ter sprake komen, benadrukt Van Schothorst. 'Als cao-partijen kunnen wij fungeren als katalysator: met deze onderwerpen moeten we iets in onze sector. Dit is hét gremium waarin werkgevers en werknemers bij elkaar

komen. Wij kunnen onderwerpen agenderen ter bespreking op andere tafels.'

Voor Van Schothorst zelf is dit de derde cao waarbij hij als onderhandelaar is betrokken. 'Bij de term cao denken we misschien al snel aan een kwartje meer of minder, maar dat is maar een klein onderdeel van waar het in zo'n traject om draait. Ik vind het mooi om iets te kunnen betekenen voor de breedte van de huisartsenzorg, zeker als dat in zo'n goede sfeer gaat en als alle achterbannen daarmee zo goed als unaniem instemmen. De inbreng van de LHV-medewerkers is enorm belangrijk: zij komen met heel veel input en organiseren het mandaat. Ik kan mijn rol daardoor goed invullen. We hebben het echt als team gedaan. De onderhandelingssteams van LHV en InEen vormen samen de werkgeversdelegatie – een heel prettige samenwerking waarin we elkaar aanvullen en ondersteunen'. ¶

## Nu in de maak: de cao Hidha

**Kort na het afsluiten van de Cao Huisartsenzorg is het traject voor een nieuwe Cao Hidha gestart. Dat is een kleinere cao waarbij van werknemerskant de Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband (LAD) aan tafel zit. De huidige Cao Hidha loopt af op 1 augustus 2022.**