

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn & Sport

Aan de bewindspersonen: minister C. Helder, minister E.J. Kuipers, staatssecretaris M. van Ooijen

Per email: [ministervws@minvws.nl](mailto:ministervws@minvws.nl), [minlzs@minvws.nl](mailto:minlzs@minvws.nl) en [staatssecretarisvws@minvws.nl](mailto:staatssecretarisvws@minvws.nl)

Betreft: Verzoek SBOH n.a.v. vergelijkingsonderzoek arbeidsvoorwaarden aios en anios  
Kenmerk: 107570  
Behandeld door: ER&S – RvB  
Email: [j.duister@sboh.nl](mailto:j.duister@sboh.nl)

Utrecht, 4 juli 2023

Geachte excellenties,

Op 13 januari 2023 stuurde SBOH<sup>1</sup> u een brandbrief over het thema 'artsentekort buiten het ziekenhuis'. In navolging op deze brief lanceerde SBOH een actieplan. Onderdeel van dit SBOH-actieplan was onder andere aandringen op een uitgebreid onderzoek onder basisartsen met gebruik van gegevens uit het BIG-register. Tot onze tevredenheid gaat het Capaciteitsorgaan in nauwe betrokkenheid met de sector dit onderzoek uitvoeren. In het najaar zullen we weten wat de beweegredenen zijn van basisartsen (en geneeskundestudenten) om niet in te stromen in de medische vervolgopleidingen buiten het ziekenhuis.

### **Vergelijkingsonderzoek primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden**

Een ander onderdeel van het SBOH-actieplan was het uitvoeren van een vergelijkingsonderzoek naar primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden onder alle artsen in opleiding tot geneeskundig specialist (aios) en artsen niet in opleiding tot geneeskundig specialist (anios) in Nederland. SBOH heeft dit onderzoek, ondersteund door de Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband (LAD), laten uitvoeren door onafhankelijk onderzoeksbureau FWG Progressional People. Dit bureau heeft veel ervaring op dit gebied. Het onderzoek is vandaag, 4 juli, aan de sector gepresenteerd. U vindt in bijlage 1 het complete rapport.

SBOH is als werkgever, financier en strategisch partner betrokken bij 12 geneeskundig specialistische vervolgopleidingen buiten het ziekenhuis. Het gaat om de opleidingen tot huisarts, specialist ouderengeneeskunde, arts verstandelijk gehandicapten, verslavingsarts en acht gesubsidieerde opleidingen in de publieke gezondheidszorg (profielen en specialist Maatschappij + Gezondheid en forensische geneeskunde). SBOH heeft een eigen cao voor haar ongeveer 3.500 aios. 30% van de

---

<sup>1</sup> SBOH staat voor stichting SBOH en stichting SBOH Maatschappij en Gezondheid

Nederlandse aios is bij SBOH in dienst, de overige aios zijn in dienst bij umc's, ziekenhuizen, ggz-instellingen, het UWV en arbodiensten. Deze aios vallen onder de desbetreffende cao's van de genoemde opleidingsinstellingen.

### **Aanleiding onderzoek**

De reden om het vergelijkingsonderzoek uit te voeren, is dat SBOH signalen kreeg dat de salarissen van SBOH-aios lager zijn dan die van andere aios en dat dit mogelijk een van de redenen is om niet in te stromen in een vervolgopleiding bij SBOH. Deze klachten kreeg SBOH met name van anios die relevante werkervaring opgedaan hebben voorafgaand aan de start van de vervolgopleiding.

### **Uitkomsten vergelijksonderzoek**

De uitkomsten van het FWG-vergelijksonderzoek vindt SBOH uiterst helder en laten zich maar op één manier interpreteren. SBOH heeft significant slechtere arbeidsvoorwaarden voor de aios in vergelijking met de aios en anios bij andere werkgevers. Er zijn hiervoor twee redenen aan te wijzen:

1. De eerste reden is dat het basissalaris voor de overige aios significant hoger is.  
Het basissalaris van de andere aios en anios ligt ruim 15% hoger dan het salaris bij SBOH.  
In het FWG-onderzoek is de maat genomen op 1 januari 2023. In de loop van het jaar zijn alle cao's met uitzondering van SBOH vele procenten verhoogd waardoor de uitkomsten uit dit onderzoek ook nog eens geflatteerd zijn.
2. De tweede reden is dat anios gedurende een aantal jaar werkervaring opdoen voor de start van de vervolgopleiding en daardoor ingeschaald worden in een bepaalde schaal met de van toepassing zijnde ervaringsjaren (periodieken). Deze inschaling met ervaringsjaren nemen de anios één op één mee naar de medisch specialistische vervolgopleidingen in de ziekenhuizen, umc's en ggz-opleidingsinstellingen. Bij SBOH wordt er maar in zeer geringe mate rekening gehouden met de eerder opgedane werkervaring en daarnaast is het aantal periodieken in vergelijking met de andere relevante cao's beperkt.

### **Duiding uitkomsten door SBOH**

SBOH vindt de gebleken salarisverschillen ongewenst. Gelijkwaardig werk moet gelijk beloond worden. Nu zijn de salarissen van SBOH aantoonbaar lager. Dit werkt in het voordeel van de overige medisch specialistische vervolgopleidingen in het ziekenhuis en ggz waardoor er geen gelijk speelveld is tussen SBOH en de andere werkgevers. De overheid heeft onder uw leiding via het IZA en het GALA haar koers verlegd naar meer preventie, minder focus op curatieve zorg, versterken van de 1<sup>e</sup> lijn en het bevorderen van de volksgezondheid door de inzet van profielartsen en geneeskundig specialisten buiten het ziekenhuis. Om dit beleid en uw capaciteitsplan 2024–2027<sup>2</sup> uit te voeren moeten er veel meer artsen buiten het ziekenhuis worden opgeleid. De gevonden salarisverschillen werken daarbij averechts.

Een verklaring voor deze salarisverschillen ligt in de bekostigingssystematiek van de vervolgopleidingen buiten het ziekenhuis. De beschikbaarheidsbijdrage van de medisch specialistische opleidingen liggen vele tienduizenden euro's per fte aios/per jaar hoger dan de beschikbaarheidsbijdrage of de subsidie die SBOH per fte aios/per jaar ontvangt. Daarnaast speelt in de ziekenhuizen en ggz-sector de dubbele bekostiging ongetwijfeld een rol in de mogelijkheid van ziekenhuizen en ggz-instellingen een hoger salaris te bieden (zie bijlage 2). SBOH is nagenoeg geheel afhankelijk van beschikbaarheidsbijdragen en subsidies.

---

<sup>2</sup> [https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven\\_regering/detail?id=2023Z10754&did=2023D25786](https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2023Z10754&did=2023D25786), gepubliceerd op 13 juni 2023

### Oplossingsrichting

Het is van groot belang om:

- op zo kort mogelijke termijn de salarisverschillen tussen aios op te lossen door een verhoging van het basissalaris bij SBOH;
- het loonegebouw van SBOH uit te breiden naar de in andere cao's gebruikelijke tien periodieken;
- voor SBOH dezelfde inschalingsystematiek te hanteren als de ziekenhuizen en ggz-instellingen nu gebruiken, waardoor SBOH-aios ook gehonoreerd kunnen worden conform hun verworven ervaring bij de start van de opleiding.

### Verzoek

De Overheidsbijdrage in de Arbeidskostenontwikkeling (OVA)-indexatie systematiek voor de subsidies en beschikbaarheidsbijdragen is onvoldoende hoog om de gewenste cao-aanpassingen door te voeren.

Derhalve hebben wij twee verzoeken:

1. De financiering door middel van subsidies van VWS voor de opleidingen M+G en de beschikbaarheidsbijdrage NZa voor de overige SBOH-opleidingen moet per 1-1-2025 structureel fors opgetrokken worden. Wij verzoeken u hier opdracht toe te verlenen aan de NZa en uw Ministerie.
2. Om het artsentekort in extramurale beroepen in 2024 niet verder te laten toenemen vragen wij u om flankerend beleid per 1 januari. Hiervoor is een tijdelijke subsidie van ruim € 51 mln nodig (bij het huidig aantal aios) om de salarissen op te hogen. In bijlage 3 zijn de kosten van deze gewenste aanpassingen becijferd.

Gezien de maatschappelijke urgentie gaan wij graag zo spoedig mogelijk maar uiterlijk voor 1 september met u in overleg. Zodat we ons als SBOH, samen met anderen, kunnen blijven inzetten voor een nieuwe generatie van voldoende goed opgeleide zorgprofessionals.

Met vriendelijke groet,



drs. C.J. (Kees) Esser  
Voorzitter Raad van Bestuur

Een afschrift van deze brief gaat in verband met het tekort aan forensisch artsen naar:

- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
- Ministerie van Justitie en Veiligheid

Bijlagen:

1. Rapport en Managementsamenvatting FWG-vergelijkingsonderzoek
2. Rekenvoorbeeld beschikbaarheidsbijdragen en subsidies 2023
3. Berekening meerkosten voorstel SBOH

## Bijlage 2: rekenvoorbeeld beschikbaarheidsbijdragen en subsidies 2023

De beschikbaarheidsbijdrage per fte aios/per jaar voor een medisch specialistische vervolgopleiding ligt tussen € 165.000 – € 194.000 (Beleidsregel NZa). Daarnaast wordt er (via een declaratie van een DBC-zorgproduct bij de zorgverzekeraar) een omzet gedeclareerd tot € 250.000 per jaar.

De opbrengsten uit valuteerbare arbeid door de aios, de beschikbaarheidsbijdrage NZa en subsidies VWS voor de M+G opleidingen zijn in de volgende tabel opgenomen ter vergelijking.

	Opbrengsten uit valuteerbare arbeid	fte aios	Gem. opbrengst uit valuteerbare arbeid	beschikbaarheidsbijdrage / subsidie 2023
aios H	€ 873.000	2.575	€ 339	€ 122.900
aios O	€ 13.059.000	409	€ 31.942	€ 105.300
aios VG	€ 1.074.000	42	€ 25.661	€ 108.900
aios M+G	€ 4.671.000	211	€ 22.188	€ 104.484
aios VGK	€ 2.898.000	26	€ 111.120	€ 81.500

### Bijlage 3: Berekening meerkosten voorstel SBOH

De berekening van de meerkosten wordt in een viertal stappen vormgegeven.

1. Repareren van de 3,3% achterstand cao SBOH onderdeel aios H (huisartsgeneeskunde) versus de rest van de cao SBOH profiel overig.
2. Repareren salarisgat van 13,2% tussen relevante cao's en de SBOH aios overig (zie pagina 9 FWG-rapportage).
3. Impact verruimen van periodiekensysteem van 5 naar 10 jaar bij SBOH.
4. Impact toekennen meer dan 2 ervaringsjaren bij SBOH.

#### 1. Repareren van de 3,3% achterstand cao onderdeel aios H versus de cao SBOH onderdeel profiel overig (effect € 6,2 mln)

Op basis van de huidige cao binnen SBOH, zijn de verschillen per jaar berekend en deze liggen tussen de 2,8–3,5%.

aios H	1e jaars	2e jaars	3e jaars	4e jaars	5e jaars
SBOH €	3.966 €	4.107 €	4.263 €	4.263 €	4.263
CAO O/VG/M+G €	4.079 €	4.250 €	4.413 €	4.413 €	4.413
	2,8%	3,5%	3,5%	3,5%	3,5%

Het verschil tussen beide onderdelen van de cao vermenigvuldigt met het aantal aios en 13,54 (salarisbetalingen + vakantiegeld + eindejaarsuitkering), levert een achterstand van de aios H t.o.v. de overige aios SBOH op van € 6,2 mln (3,3%).

aios H	1e jaars	2e jaars	3e jaars	4e jaars	5e jaars	Bruto salaris	Incl. Soc.lasten + Pensioen
Aantal aios	732,3	752,8	655,3	348,6	85,4		
Cao SBOH huisartsen	39.334.085	41.874.438	37.835.116	20.128.354	4.932.763	144.104.755	187.336.182
Cao SBOH overig	40.454.798	43.332.448	39.166.401	20.836.600	5.106.329	148.896.576	193.565.549
						4.791.821	6.229.367
						3,3%	3,3%

#### 2. Repareren salarisgat van 13,2% tussen relevante cao's en de cao SBOH onderdeel profiel overig (effect € 32,1 mln)

In de FWG-rapportage is een vergelijking opgenomen van de totale pakketwaarde van de verschillende cao's (zie figuur 13 FWG rapportage: Benchmark pakketwaarde anios versus SBOH-aios). Hieruit blijkt dat de cao SBOH onderdeel profiel overig lager salarieert dan andere cao's. Op basis van het gemiddelde "niet" SBOH cao's, waarbij de cao UWV niet is meegenomen, ontstaat een verschil van 13,2%. Dit leidt tot een financieel effect van € 32,1 mln.

CAO SBOH Overig profiel	Gemiddelde CAO (niet SBOH)	Verskil per maand	Verskil %
€ 5.118	€ 5.792	€ 674	13,2%

O.b.v. aantal aios per 31-12-2022 is de financiële impact:							
	aios	1e jaars	2e jaars	3e jaars	4e jaars	5e jaars	Totaal
Salaris	€	4.079 €	4.250 €	4.413 €	4.413 €	4.413	
Salaris na reparatie salarisgat (+13,2%)	€	4.616 €	4.810 €	4.994 €	4.994 €	4.994	
Effect per fte	€	537 €	560 €	581 €	581 €	581	
Fte aios		851,1	984,3	830,2	445,1	125,1	3.235,8
Effect * Q	€	6.190.000 €	7.459.000 €	6.533.000 €	3.502.000 €	984.000 €	24.668.000
Incl. soc.lasten & pensioenkosten	€	8.047.000 €	9.697.000 €	8.493.000 €	4.553.000 €	1.279.000 €	32.068.000

### 3. Impact verruimen van periodiekensysteem van 5 naar 10 jaar bij SBOH (effect € 1,6 mln)

SBOH heeft in haar huidige cao voor de reguliere aios vijf treden. Om aan te sluiten bij de overige niet SBOH cao's, worden aan de SBOH cao vijf extra treden toegevoegd. Dit leidt in twee stappen tot de nieuwe salariswaarde.

1. Treden zes t/m tien worden per trede opgehoogd met 2,5%.
2. Alle treden worden opgehoogd met 13,2%.

SBOH	aios H	aios overig	stap 1	stap 2
			alle aios	alle aios
Trede	Schaal 1	Schaal 1	trede +2,5%	+13,2%
1	3.664	3.799	3.799	4.300
2	3.818	3.932	3.932	4.451
3	3.966	4.079	4.079	4.617
4	4.107	4.250	4.250	4.811
5	4.263	4.413	4.413	4.996
6			4.523	5.120
7			4.636	5.248
8			4.752	5.380
9	-	-	4.871	5.514
10	-	-	4.993	5.652

Het verruimen van het periodiekensysteem heeft een effect van € 1,6 mln, waarmee het totale waarde pakket uitkomt op € 33,7 mln (€ 32,1 mln + € 1,6 mln). Het effect van het periodieksysteem wordt veroorzaakt door aios die meer dan twee ervaringsjaren hebben bij indiensttreding, omdat SBOH conform cao maximaal twee ervaringsjaren toekent.

Totaal	fte	Effect (maand)	Effect (jaar)	Incl. soc. Lasten
1e jaars	851,1	458.000	6.203.000	8.063.900
2e jaars	984,3	552.000	7.476.000	9.718.800
3e jaars	830,2	484.000	6.555.000	8.521.500
4e jaars	445,1	315.000	4.266.000	5.545.800
5e jaars -e.v.	125,1	104.000	1.408.000	1.830.400
<b>Totaal</b>	<b>3.235,8</b>	<b>€ 1.913.000</b>	<b>€ 25.908.000</b>	<b>€ 33.680.400</b>

### 4. Impact toekennen meer dan 2 ervaringsjaren bij SBOH (effect: 11,4 mln)

Bij SBOH worden nu maximaal twee ervaringsjaren toegekend aan een aios. Hierdoor starten verreweg de meeste aios in schaal 1 en trede 3 bij SBOH. Op basis van ervaringscijfers heeft de gemiddelde aios bij SBOH meer ervaringsjaren en zou daarmee potentieel in een hogere trede kunnen vallen.

Ervaringsjaren	Start trede	Start trede
	"huidige" cao	"nieuwe" cao
aios H	3	4
aios SO	4	5
aios VG	5	6
aios M+G	5	6
aios FG	7	8

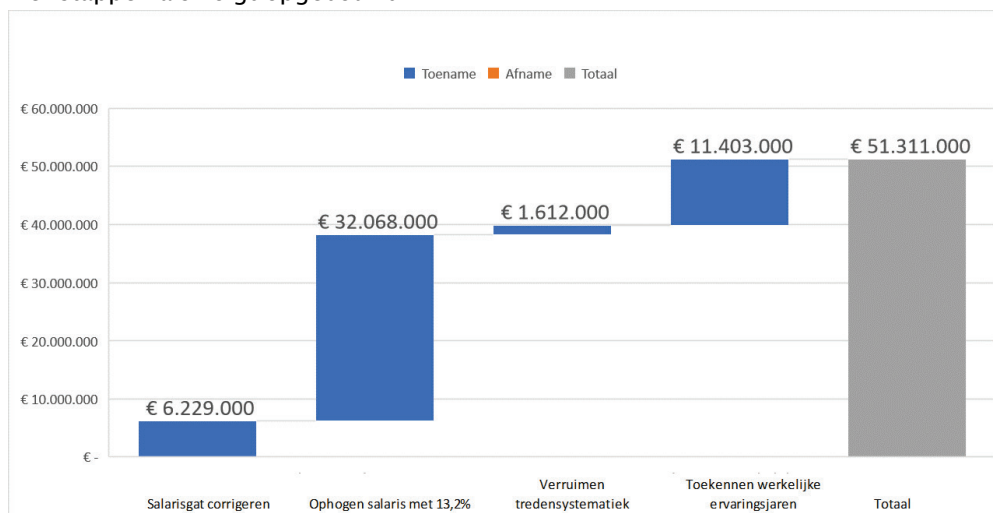
Voor zowel de aios H als de SBOH aios overig profiel geldt dat zij gemiddeld tussen de één en drie extra treden toegekend krijgen, wanneer SBOH het werkelijke aantal ervaringsjaren zou hanteren.

Totaal	fte	Effect (maand)	Effect (jaar)	Incl. soc. Lasten
1e jaars	851,1	651.000	8.820.000	11.466.700
2e jaars	984,3	776.000	10.510.000	13.663.600
3e jaars	830,2	619.000	8.376.000	10.888.700
4e jaars	445,1	388.000	5.251.000	6.826.600
5e jaars -e.v.	125,1	127.000	1.720.000	2.235.800
<b>Totaal</b>	<b>3.235,8</b>	<b>€ 2.561.000</b>	<b>€ 34.677.000</b>	<b>€ 45.081.400</b>

Het toekennen van het werkelijk aantal ervaringsjaren heeft een effect van € 11,4 mln (€ 45,1 mln -/- € 33,7 mln). Dit effect wordt veroorzaakt door aios met meer dan twee ervaringsjaren. Enerzijds omdat deze starten in een hogere starttrede en anderzijds door verruiming van het periodiekensysteem.

## 5. Conclusie

De totale waarde van het pakket aan maatregelen komt neer op € 51,3 mln en is op basis van de vier stappen als volgt opgebouwd.



Dit resulteert in de volgende uitkomsten naar type aios.

Aios	Waarde cao huidig	Waarde cao nieuw	Effect	Effect%	Gem. per aios
aios H	187.335.200	227.630.000	40.294.800	21,5%	15.651
aios O	30.999.800	37.512.800	6.513.000	21,0%	15.931
aios VG	3.157.700	3.915.600	757.200	24,0%	18.092
aios M+G	15.853.500	19.600.100	3.746.000	23,6%	17.794
<b>Totaal</b>	<b>237.346.200</b>	<b>288.658.500</b>	<b>51.311.000</b>	<b>21,6%</b>	

Disclaimer: deze berekeningen zijn gemaakt o.b.v. de aios-stand per 31-12-2022. Hierin is de stijging van het aantal aios ten gevolge van het capaciteitsplan 2024-2027 niet meegenomen.

De salarisstijgingen in andere cao's na 1 januari 2023 zijn eveneens niet meegenomen, om aansluiting te houden bij de FWG-rapportage.