

## Onderhandelingsresultaat Cao SBOH 2025 voor aios in dienst van stichting SBOH en stichting SBOH Maatschappij + Gezondheid

Partijen bij de Cao SBOH:

de stichting SBOH en de stichting SBOH Maatschappij en Gezondheid, hierna samen te noemen SBOH, als werkgever, gevestigd in Utrecht en vertegenwoordigd door drs. J.J. Duister

en

de LAD, als werknemersorganisatie, gevestigd in Utrecht en vertegenwoordigd door ~~mr.~~ S. Beer

overwegende dat:

- de financiële ruimte voor verbetering van de arbeidsvoorwaarden wordt bepaald door de indexering van de subsidie over het voorgaande jaar die SBOH ontvangt in de vorm van de overheidsbijdrage in de arbeidskostenontwikkeling (OVA);
- de laatste Cao SBOH een looptijd had tot en met 31 december 2024.

komen hierbij het volgende overeen:

### 1. Looptijd

De looptijd van deze cao is van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025. De cao is ook van toepassing op aios die in dienst treden bij SBOH als de cao op enig moment is verlopen en er nog geen nieuwe cao is afgesloten.

### 2. Salaris

Een structurele salarisverhoging per 1 januari 2025 van 6,0% waarvan 2,8% reeds incidenteel toegekend in de cao 2024, waardoor er 3,2% resteert. De overige salarisbestanddelen die volgens de cao aan de loonsverhoging zijn gekoppeld, worden met 3,2% verhoogd.

SBOH heeft geen mogelijkheden om de salarissen voor aios huisartsgeneeskunde gelijk te trekken aan de salarissen voor de overige aios zoals gewenst door de LAD. Om toch tegemoet te komen aan de wens hieraan, verstrekt SBOH in 2025 een eenmalige extra bijdrage aan aios huisartsgeneeskunde van € 33,33 bruto per maand, naar rato van het parttimepercentage. Deze eenmalige extra bijdrage komt neer op een bedrag van maximaal € 400 euro bruto voor het jaar 2025.

### 3. Salarisgarantieregeling aios M+G en FG

De salarisgarantieregeling voor aios M+G en FG is van toepassing op basisartsen en profielartsen die werkzaam zijn geweest in een instelling waar artsen M+G en FG werkzaam kunnen zijn en die voor het volgen van de opleiding een overstap maken naar SBOH als werkgever. De praktijk leert echter dat ook aios die een andere (artsen)functie hebben, graag gebruik willen maken van de regeling. Het salaris van een dergelijke andere (artsen)functie overstijgt het gangbare salaris van basisartsen en profielartsen.

SBOH breidt de regeling uit naar alle aios M+G/FG die een artsen(functie) hebben bekleed bij een instelling waar artsen M+G en FG werkzaam kunnen zijn, met dien verstande dat zij voorafgaand aan hun overstap naar SBOH minimaal 9 maanden (i.p.v. minimaal 24 maanden) in dienst moeten zijn geweest bij die instelling en dat hun salaris wordt gemaximeerd op € 6.465,- (schaal 11a.11 cao gemeenten).

#### **4. Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor de arts in opleiding tot huisarts, tot specialist ouderengeneeskunde en tot arts verstandelijk gehandicapten**

De arbeidsongeschiktheidsverzekering die SBOH met Movir heeft afgesloten, loopt af op 1 januari 2026. SBOH onderzoekt de mogelijkheden voor een nieuwe arbeidsongeschiktheidsverzekering en betreft de LAD hierbij.

#### **5. Congresregeling aioto's ook voor congressen in Nederland (artikel A-19, lid 6)**

Vanwege duurzaamheidsoverwegingen wordt de congresregeling voor aioto's als volgt aangepast: voor de aioto geldt een vergoedingsregeling voor het bezoeken van maximaal drie congressen, al dan niet in het buitenland, waarbij één congresbezoek per onderzoeksjaar het uitgangspunt is.

#### **6. 100% Loondoorbetaling 2<sup>e</sup> ziektejaar bij beroepsziekte/arbeidsongeval**

SBOH past de loondoorbetaling tijdens ziekte aan, zodat het salaris gedurende het tweede ziektejaar volledig wordt doorbetaald wanneer er sprake is van een beroepsziekte/arbeidsongeval, zoals gedefinieerd in de Arbeidsomstandighedenwet. Hieronder is inbegrepen de situatie dat er sprake is van een covid-besmetting waarvan aannemelijk is dat deze op het werk is opgelopen.

#### **7. Vaste ORT voor aios huisartsgeneeskunde**

SBOH zal de vaste ORT ook doorbetalen tijdens afwezigheid door ziekte of zwangerschaps-/bevallingsverlof.

#### **8. Overwerk en meerwerk**

Op grond van een recente uitspraak van het Europese Hof wordt een aanpassing gedaan in artikel A-11. Er wordt in de cao geen onderscheid meer gemaakt tussen overwerk en meerwerk. Voor overwerk geldt naast een vergoeding in tijd, ook een vergoeding in geld.

#### **9. Vaste onkostenvergoedingen**

- De vaste netto vergoeding communicatiemiddelen wordt afgeschaft.
- De vaste netto onkostenvergoeding overige kosten aios huisartsgeneeskunde wordt verhoogd van € 29,- naar € 37,- per maand.
- De vaste netto onkostenvergoeding overige kosten aios overig wordt verhoogd van € 36,- naar € 44,- per maand.
- De fit+duurzaamheidsbijdrage (bruto onkostenvergoeding) wordt verhoogd van € 24,42 naar € 36,42 per maand.

De vaste onkostenvergoedingen worden voortaan doorbetaald tijdens afwezigheid door ziekte of zwangerschaps-/bevallingsverlof.

Deze onkostenvergoedingen gaan met terugwerkende kracht in per 1 januari 2025.

#### **10. Declarabele onkostenvergoeding**

- Het congres- en scholingsbudget wordt verhoogd van €25,- naar €40,- per maand.
- De vergoeding voor een hotelovernachting wordt verhoogd van maximaal € 100,- naar maximaal € 125,- per nacht.
- De verhuiskostenvergoeding wordt verhoogd van €1.000,- naar €1.250,-.

Deze onkostenvergoedingen gaan met terugwerkende kracht in per 1 januari 2025.

## 11. Technische punten

- a. In artikel B-3, lid 2 wordt verduidelijkt dat de vergoeding uit dit lid niet geldt voor diensten in de huisartsenpost.
- b. In artikel A-6 lid 6 wordt een toelichting opgenomen over het uitsluiten van de ketenregeling.
- c. In artikel A-14, lid 2 (buitengewoon verlof) wordt het woord 'begrafenis' vervangen door 'uitvaart'.
- d. In artikel A-10, lid 12 wordt verduidelijkt dat SBOH de herregistratiekosten RGS en BIG kan vergoeden wanneer de uiterste herregistratiedatum binnen de periode van het dienstverband bij SBOH ligt.
- e. In artikel A-15 lid 1 wordt verduidelijkt dat de aios maximaal vijf werkdagen per jaar mag deelnemen aan cursussen/congressen, ongeacht het parttimepercentage.
- f. In artikel A-5 (nevenfuncties) wordt een verwijzing naar de Arbeidstijdenwet opgenomen.
- g. In artikel A-8 lid 3 wordt verduidelijkt dat dit artikel ook van toepassing is op bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten.
- h. In artikel B-1 lid 6 wordt duidelijk gemaakt dat er, naast de vergoeding uit dit lid, recht is op een vergoeding volgens het bepaalde in artikel B-3 lid 2.
- i. Artikel B-1 lid 6 wordt aangevuld met de mogelijkheid om tijdens de opleidingsperiode bij de huisarts te kiezen voor een structurele compensatie van de diensturen in een HDS conform de regeling die het opleidingsinstituut daarvoor hanteert. In die situatie vervalt de huidige compensatieregeling uit artikel B-1 lid 6.
- j. In artikel C/D/E/F-3 lid 6 wordt verduidelijkt dat in plaats van een vergoeding in de vorm van vrije tijd, kan worden gekozen voor een vergoeding van de compensatie-uren tegen het voor de aios geldende uurloon.
- k. De vergoedingen voor aios huisartsgeneeskunde voor arbeid tijdens bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten worden gelijkgetrokken aan de vergoedingen die andere aios hiervoor ontvangen.

Cao-partijen spreken af om tijdens de looptijd van de cao 2025 een regulier overleg te plannen waarin cao-onderwerpen met elkaar worden besproken.

Aldus overeengekomen te Utrecht, 14 januari 2025

Namens de SBOH,



drs. J.J. Duister  
manager afdeling externe relaties & strategie

Namens de LAD,



S. Beer BSc  
onderhandelaar arbeidsvoorwaarden