



Ministerie van VWS
Mevrouw M. Agema
Postbus 20350
2500 EJ 'S-GRAVENHAGE

Betreft: Begroting VWS
Kenmerk: 107570/MTE

Utrecht, 9 oktober 2024

Geachte mevrouw Agema,

Graag brengen wij u als de verantwoordelijke minister een thema onder uw aandacht dat door uw voorgangers vanwege de demissionaire status van het kabinet Rutte IV niet mogelijk is gebleken eerder te behandelen en met het oog op de begrotingsbehandeling VWS van cruciaal belang is. Het betreft de toekomst van onder andere de huisartsenzorg, langdurige zorg en publieke gezondheidszorg in Nederland. Het aantal basisartsen dat kiest voor een vervolgopleiding tot specialist buiten het ziekenhuis loopt terug en dat kan leiden tot grote problemen in het fundament van onze (publieke) zorg. Nu al zijn er tekorten onder andere bij de huisartsen, jeugdartsen, vertrouwensartsen, artsen verstandelijk gehandicapten, verslavingsartsen en specialisten ouderengeneeskunde. Het gevolg hiervan is bijvoorbeeld dat niet alle patiënten een (vaste) huisarts hebben en de basisvoorzieningen van de publieke gezondheidszorg in gevaar komen.

De feiten

Als werkgever, financier en strategisch partner betrokken bij 12 geneeskundig specialistische vervolgopleidingen voor extramurale artsenberoepen maken wij ons al jaren hard voor het vergroten van de instroom. De feiten (zie bijlage 1) laten zien dat de daadwerkelijke instroom van artsen die kiezen voor een geneeskundig specialistische vervolgopleiding buiten het ziekenhuis significant achterblijft op de instroomadviezen van het Capaciteitsorgaan en de aantallen die door het ministerie van VWS beschikbaar zijn gesteld. Dit staat haaks op het recente zorgbeleid dat erop gericht is de eerste lijn en ouderenzorg te versterken (IZA) en werk te maken van preventie, gezondheid en bestaanszekerheid (GALA). Ook de doelen uit het regeerprogramma komen in gevaar, omdat het kabinet de eerstelijnszorg en ouderenzorg wil versterken.

Geneeskundestudenten en basisartsen

Het is wat ons betreft noodzakelijk om:

1. geneeskundestudenten en basisartsen te prikkelen en beter te informeren om te kiezen voor een artsberoep buiten het ziekenhuis;
2. de basisopleiding aan te passen zodat extramurale artsberoepen een prominente plek in het basiscurriculum krijgen.

Zo toont onderzoek van De Geneeskundestudent aan dat 57% van de masterstudenten helemaal geen coschap sociale geneeskunde heeft gedaan en 65% geen coschap ouderengeneeskunde. 83% van de geneeskundestudenten geeft aan onvoldoende onderwijs over extramurale artsberoepen te krijgen (exclusief huisartsgeneeskunde). Het is cruciaal dat er vanuit het ministerie meer regie komt op aanpassing van de geneeskundeopleiding.

Welke stappen zijn inmiddels gezet?

Met de door voormalig minister Kuipers gelanceerde campagne en het platform [Next Level Dokter](#) is een belangrijke stap gezet om extramurale artsberoepen midden in de samenleving onder de aandacht te brengen van geneeskundestudenten en basisartsen. Daarbij creëren we gelegenheid voor de spelers in het zorg- en onderwijsveld om met elkaar in gesprek te gaan over relevante ontwikkelingen zoals interprofessioneel leren en samenwerken en wat ervoor nodig is om dit structureel uit te rollen.

Wat is er nog meer nodig?

Op dit moment is er een groot opleidingsreservoir (naar schatting ongeveer 13.000) van basisartsen die niet in een vervolgopleiding gaan. Salaris en werkdruk zijn belangrijke issues voor jonge dokters. Salarisverschillen maken het kiezen voor een extramurale vervolgopleiding minder aantrekkelijk.

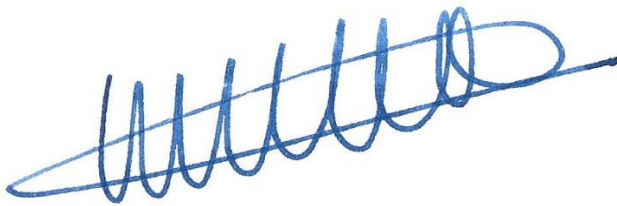
Er zijn namelijk aanzienlijke salarisverschillen blijkt [uit het vergelijkingsonderzoek arbeidsvoorwaarden dat in 2023 is uitgevoerd door FWG](#). Op verzoek van en in afstemming met uw ministerie hebben wij een update (zie bijlage 2) laten uitvoeren door bureau FWG van het vergelijkingsonderzoek arbeidsvoorwaarden onder aios en anios. Dit op basis van de nieuwe CAO's die in 2024 zijn afgesloten (NFU, NVZ, GGZ) met peildatum 1 december 2024. Hieruit blijkt dat de verschillen in beloning nog steeds onwenselijk groot zijn. Daarom is het nodig dat de beschikbaarheidsbijdrage NZa en de subsidie van VWS worden verhoogd om het gat in salaris van extramurale artsen in opleiding (aios) met hun collega's in het ziekenhuis en de ggz te repareren en daarmee een gelijk speelveld te maken voor de instroom van medische vervolgopleidingen. Het moet niet uitmaken of iemand in opleiding is tot huisarts, chirurg of psychiater: artsen in opleiding moeten gelijk beloond worden.

Aangezien wij als SBOH nagenoeg geheel afhankelijk zijn van inkomsten van de overheid, hebben wij zelf geen financiële ruimte (anders dan de OVA-indexatie) om de salarisschalen structureel aan te passen. Daarom is het des te belangrijker dat het Ministerie van VWS in actie komt om een reparatie uit te voeren. Het gaat om een extra bedrag van ongeveer € 50 miljoen euro per jaar (bestaande uit vier beleidsopties) op basis van de huidige aantallen aios (zie bijlage 3). Het opleidingssysteem en de opleidingsgelden zijn op dit moment nog te veel geënt op de traditionele curatieve zorg in plaats van de (preventieve en eerstelijns) zorg die steeds meer buiten de muren van het ziekenhuis moet worden verleend.

Op dit moment is het onduidelijk of er in de begroting van VWS extra middelen zijn gereserveerd voor ons verzoek, ook omdat er geen middelen zijn gereserveerd voor de arbeidsmarktvragestukken (de TAZ of opvolger daarvan). Ons verzoek is overigens in 2023 ondersteund door branche- en beroepsorganisaties en werkgevers. Ons verzoek is urgent, gezien de achterblijvende instroom van artsen in opleiding buiten het ziekenhuis en de lopende CAO-onderhandelingen.

Wij verzoeken u om zo spoedig mogelijk een bestuurlijk overleg met ons te hebben over dit dossier.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in blue ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke at the end.

Drs. M.L.C. Telgenkamp
Voorzitter Raad van Bestuur SBOH

Bijlagen: 3

Factsheet huidige instroomcijfers en beschikbare opleidingsplaatsen vervolgopleidingen buiten het ziekenhuis september 2023

Opleiding	Toegestaan 2022 ^[1]	Realisatie 2022 ^[2]	Toegestaan 2023	Realisatie 2023	Benodigd 2024 ^[3]
Verslavingsarts	19	12	19	12	33
Huisarts	850	778	870	710	1190
Specialist Ouderengeneeskunde	260	147	260	167	305
Arts verstandelijk gehandicapten	27	15	27	15	43

^[1] Toegestaan: door VWS vastgestelde aantallen (bron: subsidievestigingen SBOH)

^[2] Realisatie: aantallen aios in opleiding via SBOH (bron: personeelsadministratie SBOH)

^[3] Benodigd: benodigde instroom per jaar volgens meest recente adviezen van het Capaciteitsorgaan

NB: Realisatie huisartsen is incl. aioto's en excl. militairen

Opleiding	Toegestaan 2022 ^[1]	Realisatie 2022 ^[2]	Toegestaan 2023	Realisatie 2023	Benodigd 2024 ^[3]
Arts Jeugdgezondheidszorg 1e fase (KNMG)	116	50	70	52	154
Arts Jeugdgezondheidszorg 2e fase (M+G)	58	57	52	17	154
Arts Forensische Geneeskunde	15	14	15	13	27
Medisch Milieukundige 1e fase (KNMG)	3	3	3	2	4
Medisch Milieukundige 2e fase (M+G)	2	0	1	1	3
Arts Tuberculosebestrijding 1e fase (KNMG)	2	0	2	2	1
Arts Tuberculosebestrijding 2e fase (M+G)	2	1	2	1	1
Arts Infectieziektebestrijding 1e fase (KNMG)	23	23	23	27	37
Arts Infectieziektebestrijding 2e fase (M+G)	13	11	19	16	35
Vertrouwensarts 1e fase (niet KNMG)	-	-	10	8	18
Vertrouwensarts 2e fase (M+G)	-	-	8	1	18
Donorarts 1e fase (KNMG)	-	-	6	7	15
Donorarts 2e fase (M+G)	nvt	nvt	nvt	-	2
Totaal	234	159	211	147	

^[1] Toegestaan: door VWS vastgestelde aantallen (bron: subsidievestigingen SBOH)

^[2] Realisatie: aantallen aios in opleiding via SBOH (bron: personeelsadministratie SBOH)

^[3] Benodigd: benodigde instroom per jaar volgens meest recente adviezen van het Capaciteitsorgaan

Actualisatie 2024 vergelijkingsonderzoek arbeidsvoorwaarden SBOH

Inleiding

In het *vergelijkingsonderzoek primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden aios* is een vergelijking gemaakt van de arbeidsvoorwaarden van een aios bij toepassing van de CAO SBOH, de CAO Ziekenhuizen, de CAO GGZ en de CAO UMC. Dit onderzoek vond plaats in opdracht van SBOH en komt voort uit een afspraak die de cao-partijen SBOH en LAD maakten bij de CAO SBOH 2022 – 2023.

Cao-partijen hadden besloten tot dit onderzoek omdat in de praktijk het beeld bestond dat de arbeidsvoorwaarden van aios die elders (niet bij SBOH) in dienst zijn, beter zouden zijn dan de arbeidsvoorwaarden van de aios die de CAO SBOH vallen. Met het onderzoek is inzichtelijk gemaakt of en in welke mate dit beeld juist is.

Eén van de conclusies uit het vergelijkingsonderzoek is dat het salaris (lees het niveau van de salarisschalen) voor de cao's Ziekenhuizen, GGZ en UMC duidelijk hoger ligt dan voor de CAO SBOH.

Voor het vergelijken van de genoemde cao's is in het onderzoek de peildatum van 1 januari 2023 gehanteerd. Om een actueel beeld te hebben van de verschillen tussen deze cao's zijn de destijds gemaakte berekeningen vervolgens geactualiseerd naar de peildatum 1 december 2023.

Op verzoek van SBOH en het Ministerie van VWS heeft een tweede actualisatie plaatsgevonden. Hiermee zijn de afspraken met betrekking tot salarisverhogingen van de in het vergelijkingsonderzoek opgenomen cao's tot en met 31 december 2024 verwerkt. Het resultaat van deze actualisatie wordt hierna weergegeven.

Actualisatie

Voor deze actualisatie is het navolgende relevant voor wat betreft de in het onderzoek betrokken cao's.

CAO SBOH

De cao kent een looptijd van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024. Deze cao kent in deze looptijd één structurele verhoging van de salarisschalen. Dit per 1 januari 2024. Deze verhoging bedraagt 6,14%. Daarvan was in de vorige cao 2022-2023 al 2,25% toegekend. Verder is afgesproken dat: *'SBOH zal zich inspannen om de salarissen van aios in dienst van SBOH in 2024 te verhogen, passend bij de uitkomsten van het beloningsonderzoek afkomstig uit de cao 2022/2023. Zodra er middelen door VWS beschikbaar worden gesteld, komen deze in overleg met de LAD ten goede aan de aios, ook als dit tijdens de looptijd van de cao is.'*

CAO Ziekenhuizen

Deze cao kent een looptijd van 1 februari 2023 tot en met 31 januari 2025. De salaristabel voor de aios wijzigt per 1 februari 2023, per 1 december 2023 en per 1 juni 2024. Deze drie verhogingen zijn in deze actualisatie verwerkt.

CAO GGZ

Deze cao kent een looptijd van 1 december 2021 tot en met 31 december 2024. Na 1 januari 2023 zijn er aanvullende afspraken over een (aanvullende) loonsverhogingen binnen de bestaande cao gemaakt, die ook van toepassing zijn voor de aios. Een aanpassing per 1 mei 2023 was al afgesproken, aanvullende loonsverhogingen zijn afgesproken per 1 november 2023, per 1 januari 2024 en 1 december 2024. De verhogingen per 1 mei 2023, per 1 november 2023 en 1 december 2024 zijn in deze actualisatie verwerkt.

CAO UMC

Op 15 februari 2024 hebben cao-partijen een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe cao. Na raadpleging bij de achterbannen is deze cao inmiddels definitief en vindt een uitwerking van de afspraken plaats in nieuwe cao-teksten. Voor deze actualisatie is gebruikt gemaakt van de voorlopige salarisschalen; deze dienen nog definitief te worden vastgesteld door de cao-tafel.

Deze (nieuwe) cao kent een looptijd van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025. Gedurende de looptijd van de cao worden de salarissen twee keer verhoogd. Dit per 1 mei 2024 en per 1 juli 2025. Ook vindt een verhoging van het aantal (bovenwettelijke) vakantie-uren plaats van in totaal 8 uur. Deze verhoging vindt in twee stappen plaats; in 2024 met 4 uur en in 2025 met 4 uur. De verhoging per 1 mei 2024 en de verhoging van het aantal vakantie-uren in 2024 is in deze actualisatie verwerkt.

Loonlijnen

Op basis van een peildatum van 31 december 2024 ontstaat het navolgende beeld van de loonlijnen.

Ter toelichting nog het volgende. De salarisschalen voor de aios bij de CAO SBOH, GGZ en Ziekenhuizen zijn alle gebaseerd op basis van een arbeidsduur van 38 uur per week. Dit is voor deze cao's daarmee gelijk. De berekening van het uurloon, op de wijze zoals door de betreffende cao wordt voorgeschreven, is gebaseerd op een werkweek van 38 uur en daarmee niet op basis van 48 uur die de normatieve werkweek behelst bij de CAO GGZ en de CAO Ziekenhuizen. Berekening van een uurloon op basis van 48 uur is niet in lijn met de regelgeving uit de betreffende cao's en om die reden niet in dit onderzoek gehanteerd.

De CAO UMC kent een (afwijkende) arbeidsduur van 46 uur per week. Daar is de combinatie arbeidsduur en opleiden gecombineerd en verwerkt in het salaris. Daarbij wordt het uurloon dan ook berekend op basis van een 2392 uur per jaar. Bij de CAO Ziekenhuizen, de CAO GGZ en de CAO SBOH is dit 1983 uur, gebaseerd op een 38-urige werkweek.

Ter toelichting op de normatieve werkweek: de normatieve werkweek is sinds de jaren '70 in de CAO Ziekenhuizen en CAO GGZ opgenomen en beschrijft de arbeidsduur van aios werkzaam in algemene ziekenhuizen en GGZ-instellingen. De werkweek kan meer dan 38 uur omvatten, omdat de aios in het kader van de opleiding langer aanwezig kan zijn. Daarvoor biedt de cao de mogelijkheid tot maximaal 10 uur uitloop per week. Voor deze 10 uur krijgt de aios geen loon en overwerk wordt pas vanaf 48 uur geteld. De 10 uur is een maximum, het mag dus ook minder zijn.

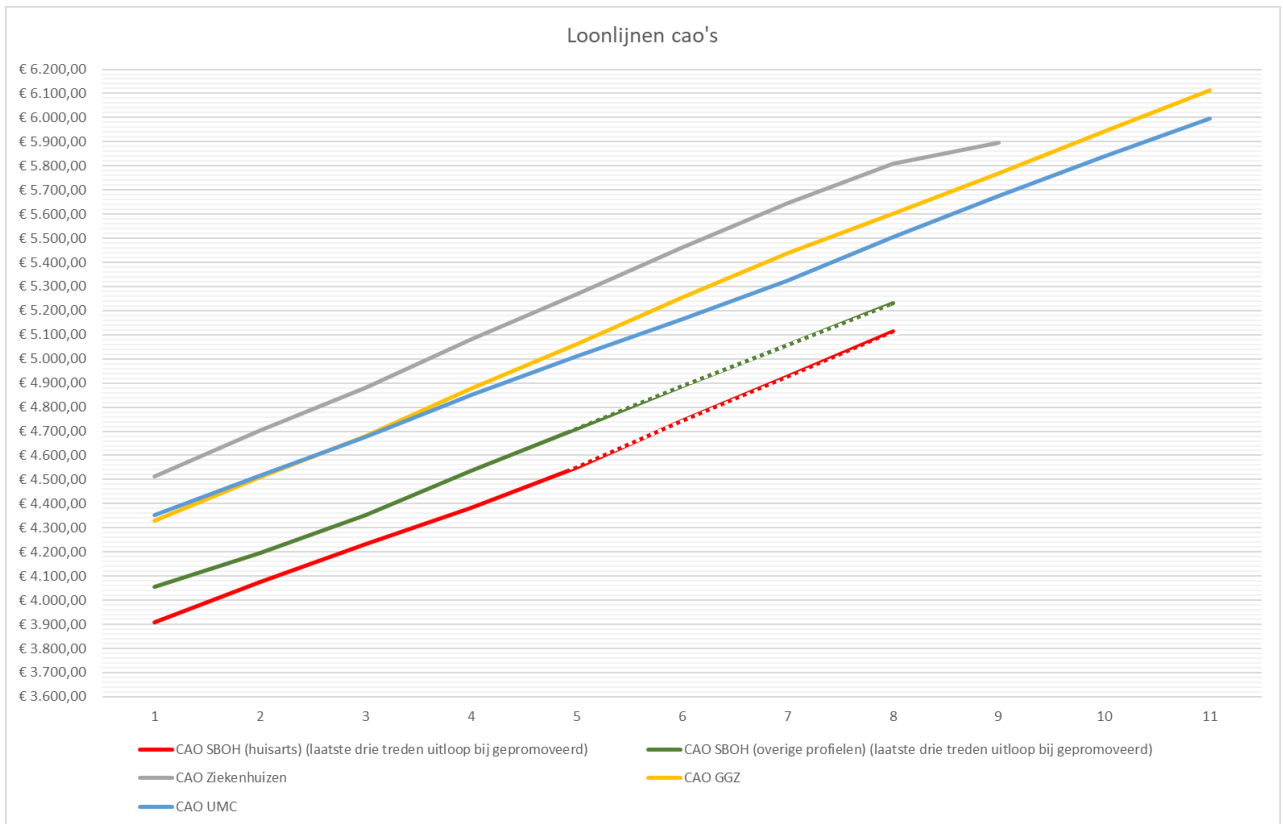
In de CAO Ziekenhuizen is recent nadrukkelijk opgenomen dat de uren uit de normatieve werkweek niet structureel ingeroosterd worden. Daarbij wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen arbeidsduur en opleiding ("38 + 10 uur"; zie CAO Ziekenhuizen artikel 6.17). Dit geeft aan dat er een duidelijk onderscheid is tussen uren werk en uren opleiding; tussen betaald en onbetaald.

Cao-wijzigingen

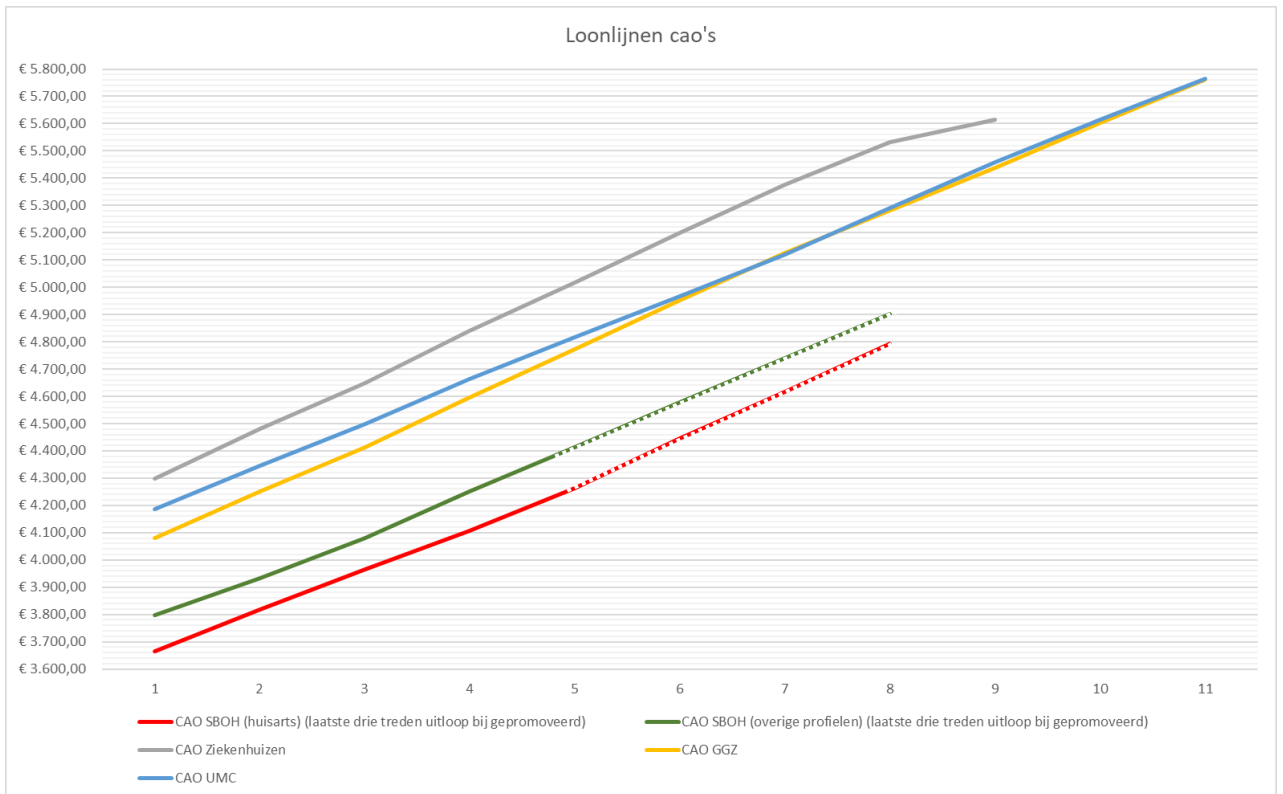
Op basis van de peildatum van 31 december 2024 waarbij de salarisverhogingen zijn meegenomen die tot dat moment plaatsvinden in elk van de vier cao's die in het vergelijkingsonderzoek is opgenomen, ontstaat het volgende beeld. Daarbij is relevant dat in 2024 de volgende verhogingen plaatsvinden:

- CAO GGZ: per 1 januari 2024 2% en per 1 december 2024 4%. In totaal daarmee 6%.
- CAO Ziekenhuizen: per 1 juni 2024 5%
- CAO UMC: per 1 mei 2024 4%.
- CAO SBOH: per 1 januari 2024 6,14%

Loonlijnen cao's op peildatum 31 december 2024



Op peildatum 1 december 2023 december was het beeld als volgt.



Toelichting bij de salarislijnen CAO SBOH: het gestippelde deel van de beide lijnen geeft weer dat de loonlijnen vanaf trede 6 tot en met 8 alleen van toepassing zijn in geval van promotie van de aios. Deze voorwaardelijkheid ontbreekt bij de andere cao's. Daar is de volledige loonlijn zoals afgebeeld van toepassing voor de loonontwikkeling van de aios die onder deze cao's valt. Voor de niet-promoverende SBOH-aios eindigt de loonlijn dus bij trede 5. De salarisschalen voor de CAO Ziekenhuizen, CAO GGZ en CAO UMC beginnen formeel bij trede 0. In deze grafiek is dit gelijk gesteld met trede 1 waardoor de loonlijnen eindigen bij trede 11 in plaats van trede 10.

De in de grafiek getoonde loonlijnen zijn gebaseerd op de volgende salaristabellen:

trede	Specialist ouderengeneeskunde		CAO Ziekenhuizen	CAO GGZ	CAO UMC
	Arts verstandelijke gehandicapten				
	Arts M&G				
	Forensisch arts				
	Huisarts		Verklingsarts		
	CAO SBOH (huisarts) (laatste drie treden uitloop bij gepromoveerd)		CAO SBOH (overige profielen) (laatste drie treden uitloop bij gepromoveerd)		
1	€ 3.910,00	€ 4.054,00	€ 4.514,61	€ 4.327,78	€ 4.354,00
2	€ 4.074,00	€ 4.196,00	€ 4.704,61	€ 4.509,33	€ 4.518,00
3	€ 4.232,00	€ 4.352,00	€ 4.881,94	€ 4.680,33	€ 4.678,00
4	€ 4.382,00	€ 4.535,00	€ 5.081,44	€ 4.875,61	€ 4.851,00
5	€ 4.549,00	€ 4.709,00	€ 5.268,28	€ 5.061,39	€ 5.010,00
6	€ 4.743,00	€ 4.886,00	€ 5.460,39	€ 5.253,50	€ 5.166,00
7	€ 4.926,00	€ 5.057,00	€ 5.645,11	€ 5.437,17	€ 5.325,00
8	€ 5.114,00	€ 5.232,00	€ 5.809,78	€ 5.601,83	€ 5.504,00
9			€ 5.896,33	€ 5.770,72	€ 5.677,00
10				€ 5.941,72	€ 5.839,00
11				€ 6.111,67	€ 5.997,00

Uit de grafieken blijkt dat de onderlinge rangorde niet is gewijzigd als gekeken wordt naar de loonlijnen van de CAO SBOH (laagste) en die van de CAO Ziekenhuizen (hoogste). De loonlijnen van de CAO GGZ en de CAO UMC zijn daarentegen meer naar elkaar toegegroeid. Ondanks de verhoging van de salarissen bij de CAO SBOH in 2024 blijkt dat het eerder geconstateerde verschil met de salarisschaalbedragen van de andere cao's onverkort bestaat.

Ter illustratie; wanneer we inzoomen op de ontwikkeling bij een startsalaris en eindsalaris zoals de CAO SBOH die kent, ontstaat het volgende beeld.

Het startsalaris van een aios huisarts bij de CAO SBOH, in vergelijking tot het startsalaris van een aios bij de CAO Ziekenhuizen (hoogste startsalaris van de drie zorg-cao's) op de peildatum 1 december 2023, kent een verschil van 15%. Dit verschil is op peildatum 31 december 2024 17%.

Het maximaal te bereiken salaris in de salarisschaal bij de CAO SBOH (trede (=jaar) 8, aios is gepromoveerd), in vergelijking tot het salaris in dezelfde trede bij de CAO Ziekenhuizen (hoogste salaris van de drie zorg-cao's, bij jaar 8) op de peildatum 1 december 2023, kent een verschil van 14%. Dit verschil is op peildatum 31 december 2024 15%.

Bijlagen

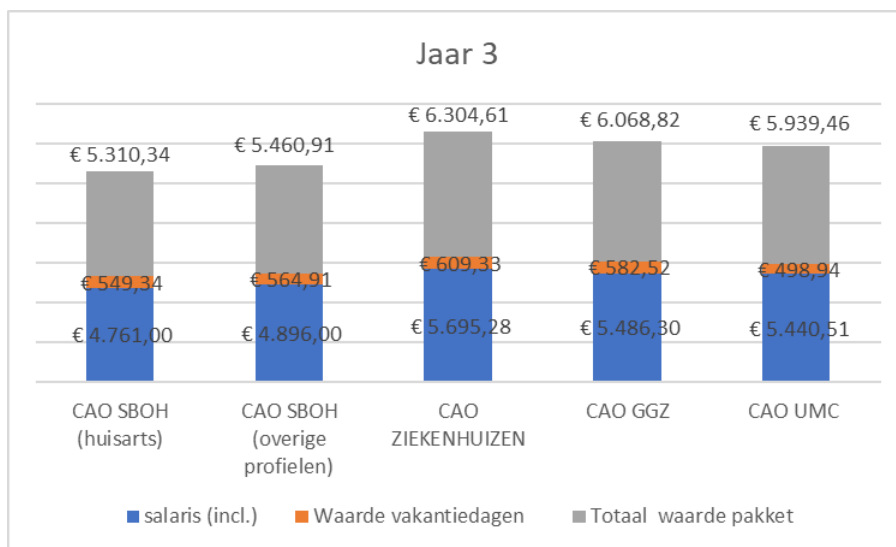
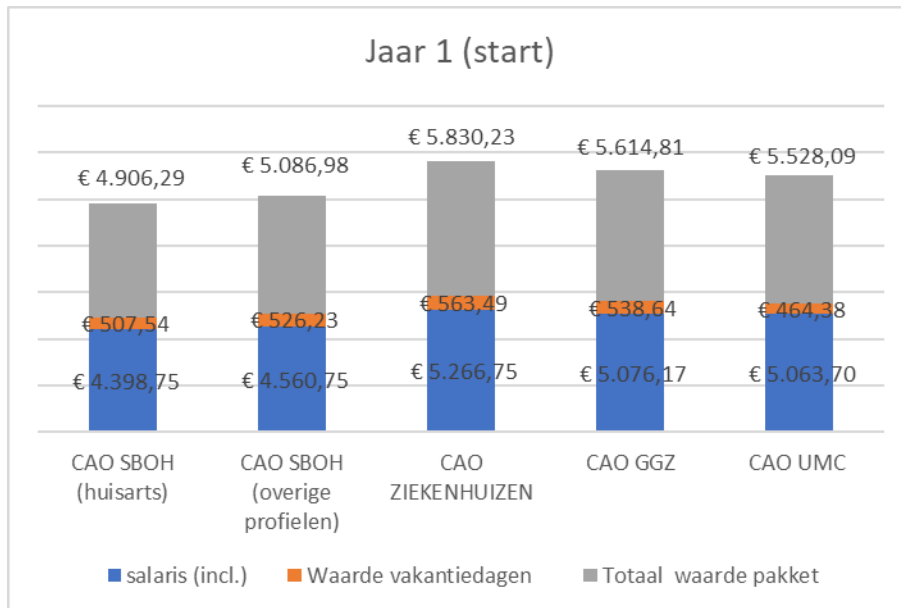
In bijlage 1 wordt, gelijk aan de wijze waarop dit in het vergelijkingsonderzoek is opgenomen, een doorrekening op basis van pakketwaarde voor verschillende persona's weergegeven. In bijlage 2 wordt dit met grafieken in beeld gebracht.

Bijlage 1 Vergelijking pakketwaarde

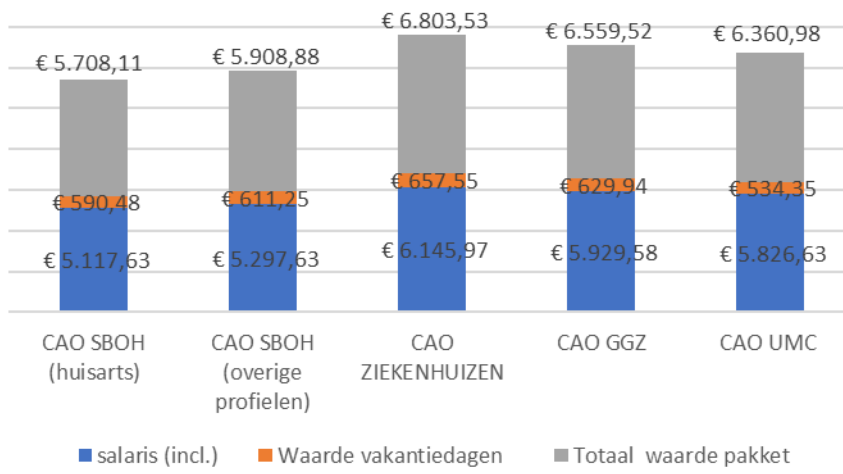
Persona's benchmark	CAO SBOH	CAO SBOH	CAO ZIEKENHUIZEN	CAO GGZ	CAO UMC
uren per week	38	38	38	38	46
profiel	huisarts	overige profielen	AIOS	AIOS	AIOS
trede	1	1	0	0	0
Uurloon	€ 23,74	€ 24,62	€ 27,32	€ 26,19	€ 21,88
Maandsalaris	€ 3.910,00	€ 4.054,00	€ 4.514,61	€ 4.327,78	€ 4.354,00
Vakantietoelage (maand)	€ 312,80	€ 324,32	€ 376,07	€ 346,22	€ 348,32
Eindejaarsuitkering**	€ 175,95	€ 182,43	€ 376,07	€ 360,50	€ 361,38
Balans budget	€ -	€ -		€ 42	
Subtotaal waarde pakket (per maand)	€ 4.398,75	€ 4.560,75	€ 5.266,75	€ 5.076,17	€ 5.063,70
Uurloon incl. VT en EJU*	€ 26,71	€ 27,70	€ 31,87	€ 30,47	€ 25,45
waarde vakantiedagen jaarbasis	€ 4.060,30	€ 4.209,84	€ 4.844,45	€ 4.630,83	€ 4.682,02
waarde bovenwettelijk jaarbasis	€ 2.030,15	€ 2.104,92	€ 1.917,38	€ 1.832,83	€ 890,60
totaal	€ 6.090,45	€ 6.314,76	€ 6.761,83	€ 6.463,66	€ 5.572,62
Waarde vakantiedagen (per maand)	€ 507,54	€ 526,23	€ 563,49	€ 538,64	€ 464,38
Totaal waarde pakket	€ 4.906,29	€ 5.086,98	€ 5.830,23	€ 5.614,81	€ 5.528,09
* excl. waarde balansbudget					
** basis EJU bij CAO SBOH					
CAO SBOH	CAO SBOH	CAO ZIEKENHUIZEN	CAO GGZ	CAO UMC	
uren per week	38	38	38	46	
profiel	huisarts	overige profielen	AIOS	AIOS	
trede	3	3	2	2	
Uurloon	€ 25,70	€ 26,43	€ 29,54	€ 28,32	€ 23,51
Maandsalaris	€ 4.232,00	€ 4.352,00	€ 4.881,94	€ 4.680,33	€ 4.678,00
Vakantietoelage (maand)	€ 338,56	€ 348,16	€ 406,67	€ 374,43	€ 374,24
Eindejaarsuitkering**	€ 190,44	€ 195,84	€ 406,67	€ 389,87	€ 388,27
Balans budget	€ -	€ -		€ 41,67	
Subtotaal waarde pakket (maand)	€ 4.761,00	€ 4.896,00	€ 5.695,28	€ 5.486,30	€ 5.440,51
Uurloon incl. VT en EJU*	€ 28,91	€ 29,73	€ 34,46	€ 32,95	€ 27,34
waarde vakantiedagen jaarbasis	€ 4.394,68	€ 4.519,29	€ 5.238,62	€ 5.008,07	€ 5.030,43
waarde bovenwettelijk jaarbasis	€ 2.197,34	€ 2.259,65	€ 2.073,39	€ 1.982,14	€ 956,87
totaal	€ 6.592,02	€ 6.778,94	€ 7.312,01	€ 6.990,22	€ 5.987,30
Waarde vakantiedagen (per maand)	€ 549,34	€ 564,91	€ 609,33	€ 582,52	€ 498,94
Totaal waarde pakket	€ 5.310,34	€ 5.460,91	€ 6.304,61	€ 6.068,82	€ 5.939,46
* excl. waarde balansbudget					
** basis EJU bij CAO SBOH					
CAO SBOH	CAO SBOH	CAO ZIEKENHUIZEN	CAO GGZ	CAO UMC	
uren per week	38	38	38	46	
profiel	huisarts	overige profielen	AIOS	AIOS	
trede	5	5	4	4	
Uurloon	€ 27,62	€ 28,60	€ 31,88	€ 30,63	€ 25,18
Maandsalaris	€ 4.549,00	€ 4.709,00	€ 5.268,28	€ 5.061,39	€ 5.010,00
Vakantietoelage (maand)	€ 363,92	€ 376,72	€ 438,85	€ 404,91	€ 400,80
Eindejaarsuitkering**	€ 204,71	€ 211,91	€ 438,85	€ 421,61	€ 415,83
Balans budget	€ -	€ -		€ 41,67	
Subtotaal waarde pakket (maand)	€ 5.117,63	€ 5.297,63	€ 6.145,97	€ 5.929,58	€ 5.826,63
Uurloon incl. VT en EJU*	€ 31,08	€ 32,17	€ 37,19	€ 35,63	€ 29,28
waarde vakantiedagen jaarbasis	€ 4.723,87	€ 4.890,02	€ 5.653,18	€ 5.415,81	€ 5.387,44
waarde bovenwettelijk jaarbasis	€ 2.361,93	€ 2.445,01	€ 2.237,47	€ 2.143,52	€ 1.024,78
totaal	€ 7.085,80	€ 7.335,02	€ 7.890,65	€ 7.559,33	€ 6.412,22
Waarde vakantiedagen (per maand)	€ 590,48	€ 611,25	€ 657,55	€ 629,94	€ 534,35
Totaal waarde pakket	€ 5.708,11	€ 5.908,88	€ 6.803,53	€ 6.559,52	€ 6.360,98
* excl. waarde balansbudget					
** basis EJU bij CAO SBOH					

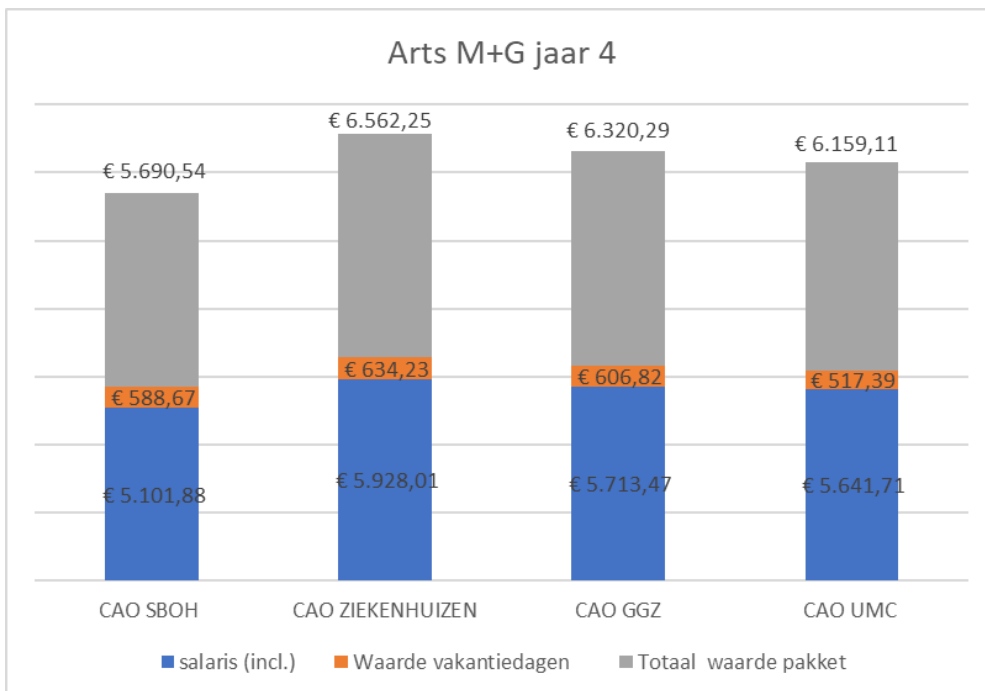
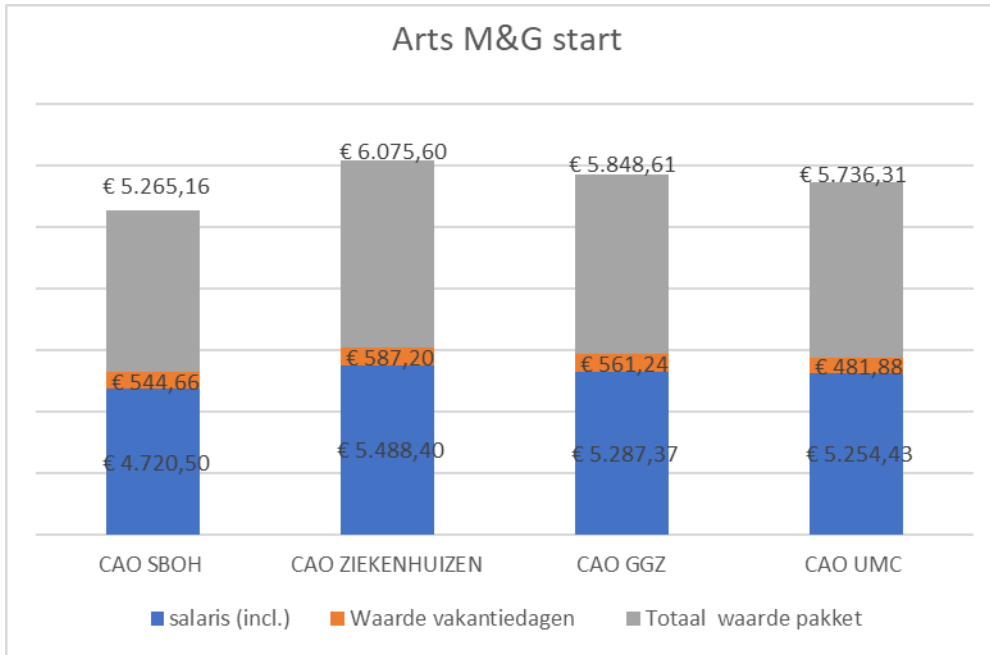
Persona's benchmark				
Arts M+G	CAO SBOH	CAO ZIEKENHUIZEN	CAO GGZ	CAO UMC
uren per week	38	38	38	46
profiel	Arts M+G	AIOS	AIOS	AIOS
trede	2	1	1	1
Uurloon	€ 25,48	€ 28,47	€ 27,29	€ 22,70
Maandsalaris	€ 4.196,00	€ 4.704,61	€ 4.509,33	€ 4.518,00
Vakantietoelage (maand)	€ 335,68	€ 391,89	€ 360,75	€ 361,44
Eindejaarsuitkering**	€ 188,82	€ 391,89	€ 375,63	€ 374,99
Balans budget	€ -		€ 41,67	
Subtotaal waarde pakket (maand)	€ 4.720,50	€ 5.488,40	€ 5.287,37	€ 5.254,43
Uurloon incl. VT en EJU*	€ 28,67	€ 33,21	€ 31,74	€ 26,40
waarde vakantiedagen jaarbasis	€ 4.357,30	€ 5.048,33	€ 4.825,10	€ 4.858,37
waarde bovenwettelijk jaarbasis	€ 2.178,65	€ 1.998,08	€ 1.909,72	€ 924,15
totaal	€ 6.535,94	€ 7.046,41	€ 6.734,82	5782,517819
Waarde vakantiedagen (per maand)	€ 544,66	€ 587,20	€ 561,24	€ 481,88
Totaal waarde pakket	€ 5.265,16	€ 6.075,60	€ 5.848,61	€ 5.736,31
* excl. waarde balansbudget				
** basis EJU bij CAO SBOH				
Arts M+G	CAO SBOH	CAO ZIEKENHUIZEN	CAO GGZ	CAO UMC
uren per week	38	38	38	46
profiel	Arts M+G	AIOS	AIOS	AIOS
trede	4	3	3	3
Uurloon	€ 27,54	€ 30,75	€ 29,50	€ 24,38
Maandsalaris	€ 4.535,00	€ 5.081,44	€ 4.875,61	€ 4.851,00
Vakantietoelage (maand)	€ 362,80	€ 423,28	€ 390,05	€ 388,08
Eindejaarsuitkering**	€ 204,08	€ 423,28	€ 406,14	€ 402,63
Balans budget	€ -		€ 41,67	
Subtotaal waarde pakket (maand)	€ 5.101,88	€ 5.928,01	€ 5.713,47	€ 5.641,71
Uurloon incl. VT en EJU*	€ 30,98	€ 35,87	€ 34,32	€ 28,35
waarde vakantiedagen jaarbasis	€ 4.709,33	€ 5.452,70	€ 5.217,02	€ 5.216,46
waarde bovenwettelijk jaarbasis	€ 2.354,66	€ 2.158,12	€ 2.064,84	€ 992,26
totaal	€ 7.063,99	€ 7.610,82	€ 7.281,87	€ 6.208,72
Waarde vakantiedagen (per maand)	€ 588,67	€ 634,23	€ 606,82	€ 517,39
Totaal waarde pakket	€ 5.690,54	€ 6.562,25	€ 6.320,29	€ 6.159,11
* excl. waarde balansbudget				
** basis EJU bij CAO SBOH				

Bijlage 2 Vergelijking pakketwaarde



Jaar 5





Bijlage 3: Actualisatie 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 11,8% tussen relevante cao's en de SBOH aios overig.
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 € 6,6 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 €	4.232 €	4.382 €	4.549 €	4.549 €	4.549
CAO O/AVG/M+G €	4.352 €	4.535 €	4.709 €	4.709 €	4.709
	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%). (o.b.v. aantal aios 2022)

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	41.972.225	44.678.302	40.373.433	21.478.743	5.263.696	153.766.400	199.896.320
Cao SBOH overig	43.162.364	46.238.271	41.793.470	22.234.206	5.448.834	158.877.144	206.540.287
						5.110.744	6.643.967
						3,3%	3,3%

2. Repareren salarisgat van 11,8% (2023: 13,2%) tussen relevante cao's en de cao SBOH onderdeel profiel overig (effect € 30,6 mln)

In de actualisatie van de FWG-rapportage d.d. maart 2024 is een vergelijking opgenomen van de totale pakketwaarde van de verschillende cao's (zie bijlage 1 Vergelijking pakketwaarde). Hieruit blijkt dat de cao SBOH onderdeel profiel overig lager salarieert dan andere cao's. Op basis van het gemiddelde "niet" SBOH cao's, CAO ziekenhuizen, GGZ en UMC, ontstaat een verschil van 11,8%. Dit leidt tot een financieel effect van € 30,6 mln.

CAO SBOH Overig profiel	Gemiddelde CAO (niet SBOH)	Vershil per maand	Vershil %
€ 5.461	€ 6.104	€ 643	11,8%

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		€ 4.352	€ 4.535	€ 4.709	€ 4.709	€ 4.709	
Salaris na reparatie salarisgat (+11,8%)		€ 4.865	€ 5.069	€ 5.264	€ 5.264	€ 5.264	
Effect per fte		€ 513	€ 534	€ 555	€ 555	€ 555	
Fte aios		851,1	984,3	830,2	445,1	125,1	3.235,8
Effect * Q	€	5.909.000	€ 7.122.000	€ 6.237.000	€ 3.344.000	€ 940.000	23.552.000
Incl. soc.lasten & pensioenkosten	€	7.682.000	€ 9.259.000	€ 8.108.000	€ 4.347.000	€ 1.222.000	30.618.000

3. Impact verruimen van periodiekensysteem van 5 naar 10 jaar bij SBOH (effect € 1,7mln)

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 5 extra treden toegevoegd. Dit leidt in 2 stappen tot de nieuwe salariswaarde.

1. Treden 6 t/m 10 worden per trede opgehoogd met 2,5%.
2. Alle treden worden opgehoogd met 11,8%.

SBOH	aios H	aios overig	stap 1	stap 2
			alle aios	alle aios
Trede	Schaal 1	Schaal 1	trede +2,5%	
1	3.910	4.054	4.054	4.532
2	4.074	4.196	4.196	4.690
3	4.232	4.352	4.352	4.865
4	4.382	4.535	4.535	5.069
5	4.549	4.709	4.709	5.264
6			4.827	5.395
7			4.947	5.530
8			5.071	5.668
9	-	-	5.198	5.810
10	-	-	5.328	5.955

Het verruimen van het periodiekensysteem heeft een effect van € 1,7mln, waarmee het totale waarde pakket uitkomt op € 32,3mln (Stap2 => € 30,6mln + € 1,7mln). Het effect van het periodiekensysteem wordt veroorzaakt door aios die meer dan 2 ervaringsjaren hebben bij indiensttreding, omdat SBOH conform cao maximaal 2 ervaringsjaren toekent.

Totaal	fte	Effect (maand)	Effect (jaar)	Incl. soc. Lasten
1e jaars	851,1	436.000	5.905.000	7.690.000
2e jaars	984,3	525.000	7.110.000	9.277.000
3e jaars	830,2	461.000	6.243.000	8.137.000
4e jaars	445,1	305.000	4.131.000	5.377.000
5e jaars -e.v.	125,1	102.000	1.381.000	1.799.000
Totaal	3.235,8	€ 1.829.000	€ 24.770.000	€ 32.280.000

4. Impact toekennen meer dan 2 ervaringsjaren bij SBOH (effect: 12,1 mln)

Bij SBOH worden nu maximaal 2 ervaringsjaren toegekend aan een aios. Hierdoor starten verreweg de meeste aios in schaal 1 en trede 3 bij SBOH. Op basis van ervaringscijfers SBOH en het onderzoek Capaciteitsorgaan heeft de gemiddelde aios bij SBOH meer ervaringsjaren (aniostijd duurt langer) en zou daarmee potentieel in een hogere trede kunnen vallen.

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

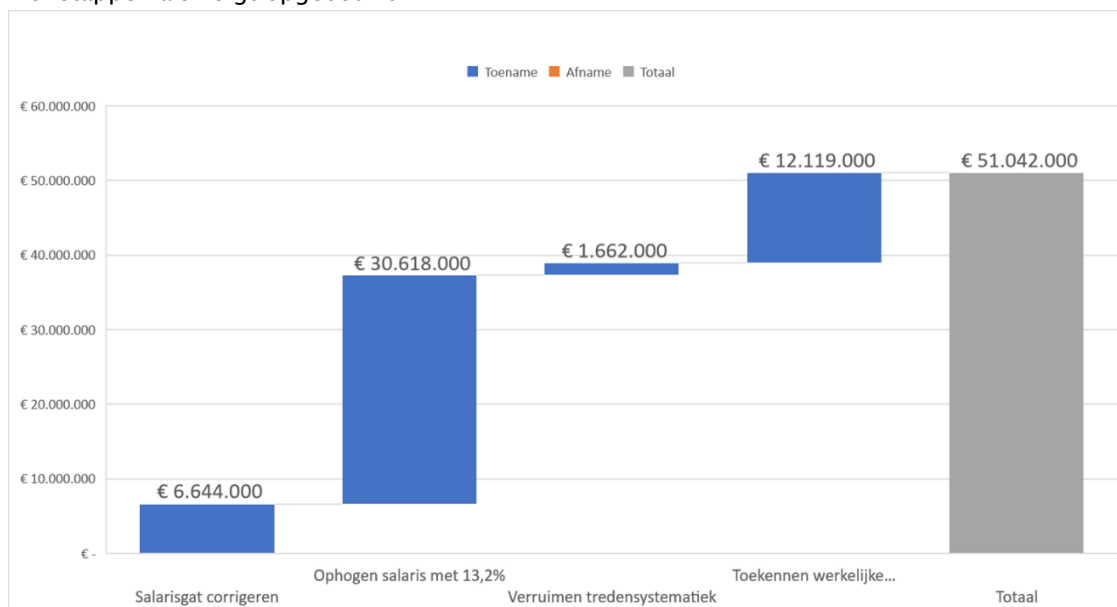
Voor zowel de aios H als de SBOH aios overig profiel geldt dat zij gemiddeld tussen de 1 en 3 extra treden toegekend krijgen, wanneer SBOH het werkelijke aantal ervaringsjaren zou hanteren.

Totaal	fte	Effect (maand)	Effect (jaar)	Incl. soc. Lasten
1e jaars	851,1	640.000	8.672.000	11.302.000
2e jaars	984,3	762.000	10.317.000	13.476.000
3e jaars	830,2	603.000	8.162.000	10.647.000
4e jaars	445,1	382.000	5.177.000	6.742.000
5e jaars -e.v.	125,1	127.000	1.714.000	2.232.000
Totaal	3.235,8	2.514.000	34.042.000	44.399.000

Het toekennen van het werkelijk aantal ervaringsjaren heeft een effect van € 12,1 mln (€ 44,4 mln -/- € 32,3 mln). Dit effect wordt veroorzaakt door aios met meer dan 2 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 € 51,0mln 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	199.895.800	239.850.000	39.954.200	20,0%	15.519
aios O	33.081.100	39.527.800	6.446.700	19,5%	15.769
aios VG	3.369.600	4.126.200	755.900	22,4%	18.061
aios M+G	16.913.000	20.650.500	3.736.900	22,1%	17.751
Totaal	253.259.500	304.154.500	50.893.700	20,1%	

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 die in 2024 bekend zijn meegenomen in de pakketwaarde.