

## Onderhandelingsresultaat Cao Huisartsen in loondienst 1 oktober 2025 – 31 december 2027

### Inleiding

Na een intensief traject hebben de LAD (werknemersdelegatie), de LHV en InEen (werkgeversdelegatie) op 3 juli 2026 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao voor huisartsen in loondienst vanaf 1 oktober 2025. Met deze cao voor alle huisartsen in loondienst willen partijen het werken in loondienst voor huisartsen aantrekkelijk houden en toekomstbestendiger maken.

### Looptijd

De cao heeft een looptijd van 27 maanden: van 1 oktober 2025 tot en met 31 december 2027.

### Loonontwikkeling

Voor alle huisartsen is een structurele loonsverhoging overeengekomen van 8,25%:

- Per 1 augustus 2026 worden de lonen structureel met 3,5% verhoogd.
- De eindejaarsuitkering wordt in 2026 structureel verhoogd met 0,75%.
- Per 1 januari 2027 worden de lonen structureel met 4% verhoogd.

Daarnaast ontvangen alle huisartsen in loondienst in 2026 een eenmalige uitkering van 4,25% van het jaarsalaris. De grondslag voor deze uitkering is twaalf keer het bruto-maandsalaris in de maand juli 2026. Bij indiensttreding in de loop van de periode oktober 2025 tot augustus 2026 heeft de werknemer recht op een evenredig deel van deze eenmalige uitkering.

De eenmalige uitkering wordt zo spoedig mogelijk na instemming door partijen met het cao-resultaat uitbetaald.

### Extra trede salarisschaal PD

Per 1 augustus 2026 wordt een extra trede 7 aan de salarisschaal voor de PD toegevoegd (3%). Aan huisartsen met de functie van PD die per 1 augustus 2026 één jaar of langer in trede 6 zitten wordt trede 7 toegekend. Partijen spreken de intentie uit meer treden aan de salarisschaal van de PD toe te voegen indien daarvoor financiële ruimte beschikbaar komt.

### Verlof HD

De bovenwettelijke vakantie-uren per kalenderjaar worden voor de werknemer met de functie HD verhoogd met 9 uur.

### Overwerk/werkdruk HD

Werkgevers en werknemers delen de zorg over structureel overwerk en te hoge werkdruk. Het goede gesprek over overwerk/werkdruk komt moeizaam tot stand. Hierom wordt ingezet op het stimuleren van een eerder gesprek tussen werknemer en werkgever plus een betere toerusting om het gesprek te voeren.

- In de tekst van artikel 5.3.1 wordt verduidelijkt dat het gesprek over overwerk niet alleen moet gaan over uitbreiding van de omvang van de overeenkomst, maar ook moet gaan over mitigerende maatregelen om werkdruk te verlagen en overwerk te voorkomen.
- De LHV-Academie ontwikkelt een training 'Stevig in je rol als huisarts in loondienst'.
- Overwerk van een half uur of korter komt voor vergoeding in aanmerking als sprake is van structureel overwerk. Van structureel overwerk is sprake wanneer gedurende een periode van 8 weken de werktijd de overeengekomen arbeidsduur en vastgestelde werktijden met 5% overschrijdt.

### **Werkdruk PD**

Cao-partijen onderkennen dat er zorgen zijn over werkdruk. Om de functie van PD aantrekkelijk te houden willen cao-partijen de werkdruk beheersbaar houden en daar waar mogelijk verminderen.

Partijen hebben de volgende afspraken gemaakt:

- In de cao-tekst wordt sterker benadrukt dat het beheersen van de werkdruk een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer is.
- Afspraken over verruiming van de normpraktijk kunnen niet eenzijdig door de werkgever worden opgelegd, dit kan alleen met instemming van het LOH.
- Werkgever en PD's dragen samen zorg voor de continuïteit van zorg.

### **Diensten**

De afdracht van werkgeverslasten wordt inzichtelijk gemaakt voor de werknemer door:

- In de tekst van artikel 8.1 op te nemen wat onder de werkgeverslasten verstaan wordt;
- Een rekenvoorbeeld te ontwikkelen om de afdracht inzichtelijk te maken.

### **Bevrijdingsdag als jaarlijkse vrije dag**

Partijen onderzoeken, in samenhang met de Cao Huisartsenzorg, of 5 mei als een jaarlijkse vrije dag kan worden opgenomen in de cao. Indien dit mogelijk is, is het streven dit per 2028 te verwezenlijken.

### **Budget persoonlijke kosten**

- De werknemer kan binnen het budget persoonlijke kosten declareren voor duurzame inzetbaarheid.
- Het budget persoonlijke kosten wordt per 1 januari 2027 weer structureel geïndexeerd (CPI-index).

### **Pensioen**

De huidige pensioenregelingen (bij SPH resp. PFZW) blijven gehandhaafd voor de looptijd van deze cao.

### **Werkgeversbijdrage**

Aan de LAD wordt met ingang van 2026 een werkgeversbijdrage verstrekt. Voor de hoogte van de werkgeversbijdrage wordt uitgegaan van een bijdrage per aangesloten huisarts die overeenkomt met het bedrag dat de werknemerspartijen betrokken bij de Cao Huisartsenzorg ontvangen.

### **Verhuisverlof**

Het recht op verhuisverlof kan maximaal twee keer per kalenderjaar worden benut.

### **Medezeggenschap**

Artikel 1.8 over medezeggenschap en inspraak wordt aangepast. Een verplichtgestelde OR wordt ingesteld vanaf 50 medewerkers.

### **Overige afspraken**

Een aantal onderwerpen wordt gedurende de looptijd van deze cao verder uitgewerkt dan wel gemonitord en/of geëvalueerd. Dit betreft de volgende onderwerpen:

1. Functioneren LOH; formeel en praktisch
2. Normpraktijk PD en waarneembudget
3. Overige vormen van huisartsenpraktijken en consequenties.
4. Kaderhuisartsen
5. Vergoeding coassistenten
6. Monitoren + evaluatie persoonlijke toeslag
7. Inzetten traject 5 mei als jaarlijkse vrije dag i.c.m. Cao Huisartsenzorg.

Cao partijen spreken af dat tussentijdse aanvullingen n.a.v. bovenstaande onderwerpen van de cao mogelijk zijn.

**Tekst Cao**

De tekst van de cao wordt geactualiseerd en verduidelijkt waar nodig, mede in verband met nieuwe wet- en regelgeving.