

Rapportage
Vergelijkingsonderzoek primaire
en secundaire
arbeidsvoorwaarden AIOS

In opdracht van
SBOH



Utrecht, 27-6-2023

Inhoud

Samenvatting	5
<hr/>	
Conclusies	5
Aanleiding	5
Uitvoering	6
Pakketvergelijking kwalitatief	6
Pakketvergelijking kwantitatief	11
Van anios naar aios	12
<hr/>	
1. Inleiding	13
<hr/>	
2. Opdracht en onderzoek	15
<hr/>	
2.1 Opdracht en voorgestelde onderzoeksopzet	15
2.2 Definitieve onderzoeksopdracht	16
2.3 Aanpak	17
<hr/>	
3. Afbakening onderzoek	20
<hr/>	
3.1 Situatiekaart	20
3.2 Pakketvergelijking	21
<hr/>	
4. Focussessies klankbordgroep	23
<hr/>	
4.1 Feedback eerste focussessie	23
4.2 Feedback tweede focussessie	24
<hr/>	
5. Bevindingen	26
<hr/>	
De bevindingen van ons onderzoek zijn in de navolgende paragrafen samengevat.	26
5.1 Pakketvergelijking kwalitatief	26
5.2 Pakketvergelijking kwantitatief	44
5.3 Van anios naar aios	49

Bijlagen

51

Bijlage 1 Deelnemers klankbordgroep

51

Bijlage 2 Leidraad voor focussessies

52

Bijlage 3 Overzicht aios naar profiel en arbeidsvoorwaarden

56

Samenvatting

Conclusies

- Het salaris (lees: het niveau van de salarisschalen) ligt voor de cao's Ziekenhuizen, GGZ en UMC duidelijk hoger dan voor de CAO SBOH.
- Het salaris van een aios in dienst van SBOH ligt lager dan van aios in de andere onderzochte sectoren.
- Dit wordt mede veroorzaakt door lagere schaalbedragen, met daarbij wel de opmerking dat voor de aios bij SBOH een lager aantal uren voor een volledige werkweek geldt.
- Daarnaast kent de CAO SBOH een lagere eindejaarsuitkering.
- Het salarisverschil wordt vergroot doordat bij SBOH minder ervaringsjaren worden meegeteld bij indiensttreding (met het risico op salaristerugval bij de start van de opleiding als gevolg) en doordat aios bij SBOH minder kunnen doorgroeien in salaris doordat de salarisschalen van de CAO SBOH minder tredes kennen.
- Anderzijds is het aantal verlofuren per jaar bij SBOH groter dan bij de andere cao's.
- De andere vergeleken arbeidsvoorwaarden zijn min of meer vergelijkbaar, met over en weer wat kleine plussen en minnen tussen de verschillende cao's.
- Voor wat betreft de pensioenpremieverdeling bestaat er nog een te benoemen verschil tussen de CAO UMC en de andere cao's. Bij de UMC's betaalt de werkgever een groter deel van de pensioenpremie, wat betekent dat de aios netto meer overhoudt van iedere euro aan brutosalaris.
- Overall conclusie: vooral op basis van de vaste primaire arbeidsvoorwaarden is de waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket van de aios in dienst van SBOH het laagst van alle sectoren. Daarbij is de waarde van het pakket van de aios HA het laagst en bestaan er voor de aios M+G juist extra's die het verschil t.o.v. andere cao's verkleinen.

Aanleiding

In de CAO SBOH 2022-2023 is afgesproken dat SBOH – in nauwe afstemming met de LAD – door een externe partij een beloningsonderzoek laat uitvoeren om inzichtelijk te maken hoe de primaire arbeidsvoorwaarden van aios in dienst van SBOH zich verhouden tot de primaire arbeidsvoorwaarden van aios die niet in opleiding zijn via een dienstverband bij SBOH.

(Grote) verschillen in beloning en arbeidsvoorwaarden tussen de aios in de verschillende clusters worden door SBOH als onwenselijk beschouwd. In de praktijk bestaat het beeld dat de arbeidsvoorwaarden van aios die elders (niet bij SBOH) in dienst zijn, beter zouden zijn dan de arbeidsvoorwaarden van de CAO SBOH.

Dit beloningsonderzoek maakt inzichtelijk *of* en *in welke mate* dit het geval is door in beeld te brengen hoe een samengesteld pakket aan arbeidsvoorwaarden op basis van de CAO SBOH zich verhoudt tot diezelfde arbeidsvoorwaarden op basis van relevante andere (zorg)cao's.

Dit inzicht wordt door SBOH mede van belang geacht met het oog op de constatering dat de huidige instroom bij diverse medische vervolgoopleidingen voor artsenberoepen buiten het ziekenhuis fors achterblijft bij het aantal opleidingsplaatsen dat het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) nodig vindt en beschikbaar heeft gesteld.

Uitvoering

Het beloningsonderzoek is in opdracht van SBOH uitgevoerd door FWG Progressional People in de periode medio maart tot begin juni 2023.

Bij de start van het onderzoek is een situatiekaart opgesteld waarmee onder andere in kaart is gebracht hoe en in welke aantallen de populatie van aios is verdeeld over de verschillende profielen en onder welke cao een aios kan vallen tijdens de opleiding.

In overleg met SBOH en LAD is de oorspronkelijke reikwijdte van het onderzoek (aios) bij de start van het onderzoek enigszins verbreed door ook aandacht te geven aan het verschil in beloning tussen een anios, die als basisarts werkzaam is, en een (startende) aios. Verder is het begrip primaire arbeidsvoorwaarden verbreed naar een samengesteld pakket aan primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.

Voor de vergelijking van de arbeidsvoorwaarden van de aios is gekozen voor een vergelijking van de CAO SBOH met de CAO Ziekenhuizen, de CAO GGZ en de CAO UMC.

Deze vergelijking bestaat uit een kwalitatief deel en een kwantitatief deel. In het kwalitatieve deel is voor een pakket van 15 arbeidsvoorwaarden een beschrijvende vergelijking van de cao's gemaakt. Voor het kwantitatieve deel is de totale waarde van de vaste primaire arbeidsvoorwaarden van de aios op verschillende momenten van de opleiding (persona's) tegen elkaar afgezet.

Voor een vergelijking van de beloning van een anios ten opzichte van een aios onder de CAO SBOH is gekeken naar de CAO Ziekenhuizen, de CAO UMC, de CAO SGO, de CAO UWV, de CAO VVT en de CAO Gehandicaptenzorg.

Voor de eenheid van vergelijken is overal de peildatum van 1 januari 2023 gehanteerd.

Een klankbordgroep van aios heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan het onderzoek door mee te denken over de afbakening van het onderzoek (welke cao's worden in het onderzoek betrokken, welke arbeidsvoorwaarden zouden in de pakketvergelijking meegenomen moeten worden), door ervaringen en beleving over beloning en arbeidsvoorwaarden en profielkeuze in te brengen en door feedback te geven op tussentijdse bevindingen.

Pakketvergelijking kwalitatief

In de kwalitatieve pakketvergelijking zijn de arbeidsvoorwaarden van aios onder de CAO SBOH op de onderstaande 15 onderdelen vergeleken met de arbeidsvoorwaarden van aios onder de CAO Ziekenhuizen, CAO UMC en CAO GGZ:

1. Arbeidsduur
2. Salaris
3. Vakantietoeslag
4. Eindejaarsuitkering
5. Vakantiedagen
6. Reiskostenvergoeding
7. Verhuiskostenvergoeding
8. Vergoeding registratiekosten (RGS en BIG)
9. Vergoeding opleidingskosten
10. Onkostenvergoeding
11. Vergoeding overwerk
12. Vergoeding onregelmatige dienst (ORT)
13. Vergoeding bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten
14. Zwangerschaps-, bevallings- en ouderschapsverlof
15. Werkgeversbijdrage pensioenpremie

Zonder de nuances van de uitkomsten per onderdeel tekort te willen doen kunnen de *overall* uitkomsten van de pakketvergelijking als volgt wordt samengevat:

- Voor de arbeidsduur geldt dat de *feitelijke* voltijdnorm door toepassing van het principe van de *normatieve werkweek* voor aios bij de cao's Ziekenhuizen, GGZ en UMC aanmerkelijk hoger ligt dan voor de SBOH-aios.

Dit gegeven kan als nota bene in aanmerking worden genomen bij de vergelijking van de salarisschalen van de verschillende cao's (en heeft bijvoorbeeld ook doorwerking naar de vergoeding voor overwerk).

- Het salaris (lees: het niveau van de salarisschalen) ligt voor de cao's Ziekenhuizen, GGZ en UMC duidelijk hoger dan voor de CAO SBOH.

Daarbij geldt dat de salarisschalen van de CAO SBOH, CAO Ziekenhuizen en CAO GGZ zijn gebaseerd op een 38-urige werkweek. De salarisschaal van de CAO UMC is gebaseerd op een 46-urige werkweek.

- In het verlengde daarvan ligt het niveau van het pakket aan vaste primaire arbeidsvoorwaarden (salaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering) voor de cao's Ziekenhuizen, GGZ en UMC duidelijk hoger dan in de CAO SBOH. Dat heeft doorwerking naar de pensioenopbouw en de omvang van de werkgeversbijdrage in de pensioenpremie.
- Op de onderdelen die gaan over kostenvergoedingen (zoals reiskosten, verhuiskosten en opleidingskosten) kan de CAO SBOH als gelijkwaardig aan de andere cao's worden beschouwd.
- Dat geldt ook voor de onderdelen die gaan over bijzonder verlof.
- Als het gaat over de vergoeding van overwerk, onregelmatigheid en bijzondere diensten kan de CAO SBOH als gelijkwaardig tot (op onderdelen) beter dan de andere cao's worden beschouwd.
- De CAO SBOH kent de aios meer vakantieverlof toe dan de andere cao's. Als we daarbij ook het verschil in feitelijke voltijdnorm tussen de CAO SBOH en de andere cao's in aanmerking nemen, steekt de CAO SBOH op dit onderdeel 'ruimer in zijn jas'.
- Op het onderdeel pensioen is geen inhoudelijke vergelijking van de pensioenregelingen gemaakt maar volgt uit de vergelijking van de werkgeversbijdrage in de pensioenpremie dat de CAO SBOH op dit punt (met een klein plusje) gelijkwaardig is aan de CAO Ziekenhuizen en de CAO GGZ en dat de CAO UMC daar een duidelijke plus heeft. Dat laatste geldt dan weer niet ten opzichte van de aios M+G onder de CAO SBOH. Voor deze aios is een afwijkende werkgeversbijdrage in de pensioenpremie van toepassing die nagenoeg gelijk is aan die onder de CAO UMC.

In de navolgende tabel zijn de hiervoor beschreven bevindingen en conclusies van de pakketvergelijking visueel samengevat door met behulp van kleuren "scores" per onderdeel toe te kennen aan de cao's.

De kleuren geven per onderdeel een relatieve score weer voor de cao's ten opzichte van elkaar. De scores weerspiegelen de duiding van de uitkomsten van de vergelijking door de onderzoekers en drukken geen waardeoordeel uit over de kwaliteit of het niveau van de regelingen zelf.

Onderdeel ▾ CAO ▷	SBOH HA	SBOH SOG VG M+G	ZH	GGZ	UMC
Legenda	Beste regeling				Minste regeling
(Ongeveer) gelijkwaardig (en volledige vergoeding)	Green	Green	Green	Green	Green
(Ongeveer) gelijkwaardig (maar geen volledige vergoeding)	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow
Arbeidsduur	Green	Green	Red	Red	Yellow
Salaris (feitelijke salarisschaal)	Zie voor een vergelijking op het onderdeel salaris "Figuur 4 loonlijnen cao's minimum en maximumbedragen per schaal" met de conclusies				
Vakantietoeslag	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow
Eindejaarsuitkering	Red	Red	Green	Green	Yellow
Vakantiedagen	Green	Green	Yellow	Yellow	Red
Reiskostenvergoeding					
Woon-werk	Green	Green	1 Yellow	Red	1 Yellow
Dienstreizen	Red	2 Yellow	Yellow	Green	Yellow
Verhuiskostenvergoeding	Yellow	Yellow	3 Yellow	Red	Green
Vergoeding registratiekosten (RGS en BIG)	Green	Green	Green	Green	Green
Vergoeding opleidingskosten					
Kosten verplichte elementen opleiding	Green	Green	Green	Green	Green
Additionele opleidingskosten	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	5 Green
Onkostenvergoeding	Yellow	Yellow	4 Yellow	Red	5 Green
Vergoeding overwerk					
Recht op vergoeding	Green	Green	Yellow	Yellow	Red
Hoogte vergoeding	6 Yellow	Green	Yellow	Yellow	Red
Vergoeding onregelmatige dienst (ORT)					
Recht op vergoeding	Green	Green	Yellow	Yellow	Yellow
Hoogte vergoeding	7 Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow
Vergoeding bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten					
Recht op vergoeding	Green	Green	Yellow	Yellow	Yellow
Hoogte vergoeding dienst	6 Yellow	Yellow	8 Green	Yellow	9 Red
Hoogte vergoeding arbeid	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Green

Onderdeel ▾ CAO ▸	SBOH HA	SBOH SOG VG M+G	ZH	GGZ	UMC
Zwangerschaps-, bevallings- en ouderschapsverlof					
Wettelijk zwangerschaps- en bevallingsverlof					
Aanvullend bevallingsverlof (onbetaald)					
Wettelijk geboorteverlof					
Aanvullend geboorteverlof	10	10			11
Ouderschapsverlof	10	10	11 12	11 12	12
Werkgeversbijdrage pensioenpremie					
Regeling	SPH	PFZW	PFZW	PFZW	ABP
Werkgeversbijdrage		13			

- 1: op basis van de (minimum)regeling in de cao. De werkgever mag een afwijkende regeling treffen.
- 2: voor de aios SOG, AVG en M+G bedraagt de vergoeding voor dienstreizen tijdens stages € 0,21 netto per kilometer en tijdens de opleidingsperiode (en voor aios SOG ook tijdens stage in een ggz-instelling) € 0,30 per kilometer
- 3: op instellingsniveau kan in overleg met de ondernemingsraad worden bepaald, of en zo ja welke verhuiskostenregeling binnen de instelling wordt toegepast
- 4: ervan uitgaande dat de in de cao genoemde maximumvergoeding per maand netto is
- 5: ervan uitgaande dat de gedeclareerde (on)kosten waar mogelijk netto worden vergoed en op basis van het feit dat er in de cao geen maximum aan de te declareren (on)kosten wordt gesteld
- 6: voor de aios HA alleen sprake van een vergoeding aan de orde ingeval van een gevaluteerde klinische stage
- 7: voor de aios HA is alleen een ORT aan de orde ingeval van een gevaluteerde klinische stage maar hij of zij ontvangt wel gedurende de hele opleiding een vaste ORT ad € 107,10 bruto per maand op fulltime basis
8. vergoeding in geld
9. vergoeding in geld, gemaximeerd op salaris trede 7
- 10: voortzetting pensioenopbouw over 70% van het salaris tot max dagloon, werkgever betaalt daarover werkgeversdeel pensioenpremie
- 11: voortzetting pensioenopbouw over 100% van het salaris, werkgever betaalt daarover werkgeversdeel pensioenpremie
- 12: voortzetting werkgeversbijdrage premie ziektekosten
- 13: het werkgeversdeel in de pensioenpremie bedraagt voor zowel de SPH-regeling als de PFZW-regeling 51,88% met uitzondering van de werkgeversbijdrage in de pensioenpremie voor de aios M+G: die bedraagt 68,8%

Uitgelicht: salaris

In de CAO SBOH zijn twee salaristabellen van toepassing: 1 voor de aios huisarts (aios HA) en 1 voor de overige aios-profielen: aios ouderengeneeskunde (aios SOG), de aios arts verstandelijk gehandicapten (aios VG) en de aios Maatschappij + Gezondheid (aios M+G). De beide salaristabellen kennen elk 8 treden, waarvan de laatste drie alleen van toepassing zijn op de aios die promoveert of de aios die zijn of haar opleiding combineert met onderzoek (aioto).

De schaalbedragen voor de aios HA liggen voor alle treden lager dan de schaalbedragen die van toepassing zijn op de aios SOG, VG en M+G.

Een aios bij SBOH ontvangt bij de start van het dienstverband een salaris op basis van trede 1 van de betreffende tabel. Indien een aios voorafgaand aan de start van het dienstverband bij SBOH ervaring heeft opgedaan in een functie als praktiserend arts of als arts-onderzoeker, wordt bij aanvang een hogere inschaling van maximaal 2 periodieken (treden) toegekend (1 trede per 12 maanden relevante ervaring).

De periodieke verhoging naar een volgende trede vindt steeds plaats na 12 maanden dienstverband tot het maximum (trede 5 resp. trede 8) is bereikt.

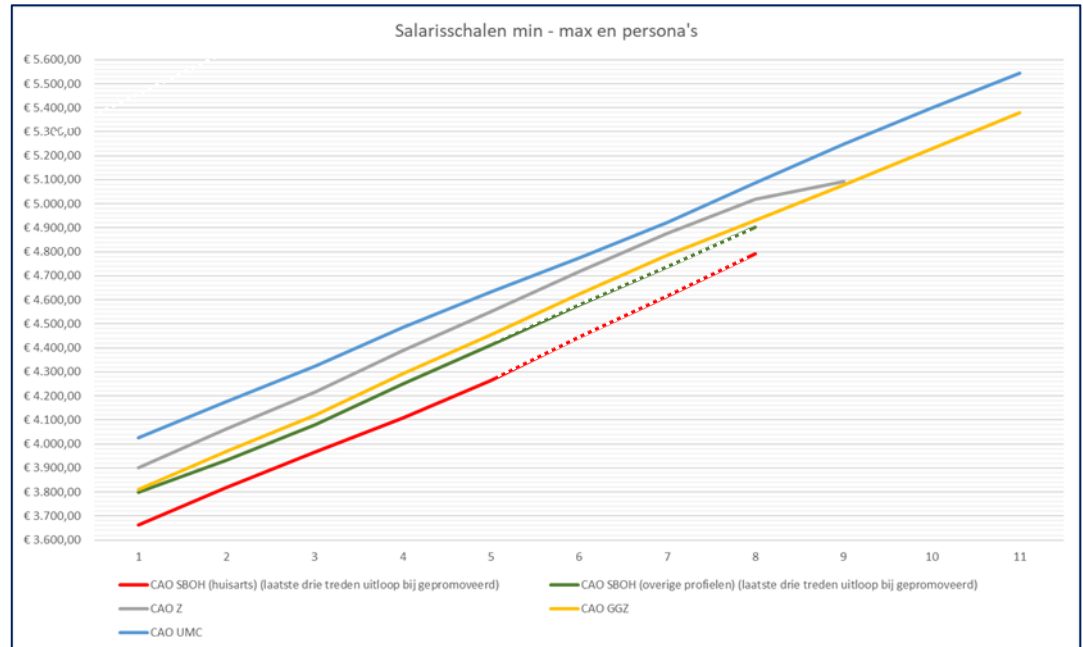
De aios die promoveert, komt in aanmerking voor een verhoging van het geldende salaris met drie periodieken. Is de aios al gepromoveerd voor de start van het dienstverband bij SBOH dan wordt het salaris direct vanaf de datum van indiensttreding met drie periodieken verhoogd.

Voor de aios SOG, VG en M+G geldt dat er sprake kan zijn van een aanvulling op het schaalsalaris als de betreffende opleidingsinstelling een aanvulling op het salaris met SBOH overeenkomt. Specifiek voor de aios M+G die als basisarts of profielarts in dienst is bij een werkgever waar artsen M+G werkzaam zijn, is bij de overgang naar SBOH als werkgever voor de duur van de opleiding een salaris- en perspectiefgarantie van toepassing indien de overstap naar SBOH een achteruitgang in salaris en salarisperspectief zou betekenen.

Ook bij de CAO Ziekenhuizen, de CAO GGZ en de CAO UMC wordt rekening gehouden met relevante werkervaring die de aios heeft opgedaan in een voorgaande functie. Relevante werkervaring wordt onder deze cao's evenals onder de CAO SBOH bij aanvang van het dienstverband gehonoreerd met een extra trede per volledig ervaringsjaar van 12 maanden. In deze cao's ontbreekt echter een maximering van het aantal ervaringsjaren dat bij aanvang van het dienstverband wordt genomen.

De vergelijking van de salarisschalen, gevisualiseerd in de onderstaande grafiek, laat zien dat de schaalbedragen voor de SBOH-aios voor alle tredes onder de schaalbedragen van de andere cao's liggen, zij het dat de verschillen tussen de schaalbedragen voor de aios HA ten opzichte van de andere 3 cao's duidelijker groter zijn dan die voor de overige SBOH-aios.

Loonlijnen cao's minimum en maximum bedragen per schaal



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 (Z), 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

Opgemerkt zij dat de schaalbedragen in de CAO SBOH het salaris zijn voor een 38-urige werkweek. Voor de salarisbedragen in de andere cao's geldt dat hier een normatieve werkweek van 46 of 48 uur tegenover staat.

De salarisschalen van de CAO Ziekenhuizen en CAO GGZ zijn overigens wel gebaseerd op een 38-urige werkweek, die van de CAO UMC op een 46-urige werkweek.

Andere conclusies:

- De salarisontwikkeling (doorgroeimogelijkheden) is (zijn) voor de SBOH-aios duidelijk beperkter (stopt eerder) dan voor de aios onder de andere cao's, onder invloed van de voorwaardelijkheid die op trede 6 tot en met 8 van de SBOH-schalen van toepassing is. Anders gezegd: de SBOH-aios zit sneller aan zijn of haar salarismaximum.
- Het verzilveren van relevante werkervaring bij aanvang van het dienstverband in de vorm van een hogere startinschaling, is onder de CAO SBOH beperkter dan onder de andere cao's met uitzondering van de aios M+G met een salaris- en perspectiefgarantie.
- Vanwege het mindere aantal tredes in de CAO SBOH kan een hogere startinschaling op basis van relevante werkervaring betekenen dat er bij aanvang weliswaar hoger is ingeschaald maar dat het salarismaximum daarmee ook sneller wordt bereikt. Dat zal onder de andere cao's minder snel het geval zijn.
- De SBOH-aios die promoveert of bij aanvang van zijn dienstverband al gepromoveerd is, zet onder de CAO SBOH in 1 keer een salarisstap van 3 extra tredes. Een dergelijke bepaling is niet aangetroffen in de andere cao's.

Pakketvergelijking kwantitatief

In het kwantitatieve deel van de pakketvergelijking is de *totale waarde* van de vaste primaire arbeidsvoorwaarden voor aios bij verschillende jaren (startjaar, jaar 3 en jaar 5 respectievelijk jaar 2 en jaar 4 voor de aios M+G) op basis van de vergeleken cao's in beeld gebracht. Daarbij is de invloed van eventuele ervaringsjaren op de startinschaling buiten beschouwing gelaten.

De totale waarde is berekend als de som van salaris, vakantietoeslag, balansbudget (bij CAO GGZ) en eindejaarsuitkering, vermeerderd met de waarde van het verlof op basis van de uurloonberekening volgens de betreffende cao.

Op basis van deze vergelijking kan worden vastgesteld dat de pakketwaarde van aios onder de CAO SBOH voor alle persona's het laagste is en die van aios onder de CAO UMC het hoogste. Het verschil in pakketwaarde tussen de CAO SBOH en de CAO UMC loopt op tot maximaal 11% voor de aios HA respectievelijk 7% voor de overige aios-profielen.

Ook bij deze uitkomsten past de opmerking dat de CAO SBOH een 38-urige werkweek kent tegenover een *normatieve werkweek* van 46 of 48 uur voor de andere cao's.

Een afgeleide vergelijkingsmaatstaf is het uurloon. Het uurloon op basis van de totale waarde van de vaste primaire arbeidsvoorwaarden komt voor de CAO SBOH lager uit dan voor de CAO GGZ en CAO Ziekenhuizen, maar ligt hoger dan het uurloon voor de CAO UMC.

Een *interne* vergelijking van de pakketwaarde voor een aios HA ten opzichte van de overige aios profielen binnen de CAO SBOH laat zien dat de pakketwaarde voor de overige aios profielen tot 4% hoger ligt dan voor de aios HA.

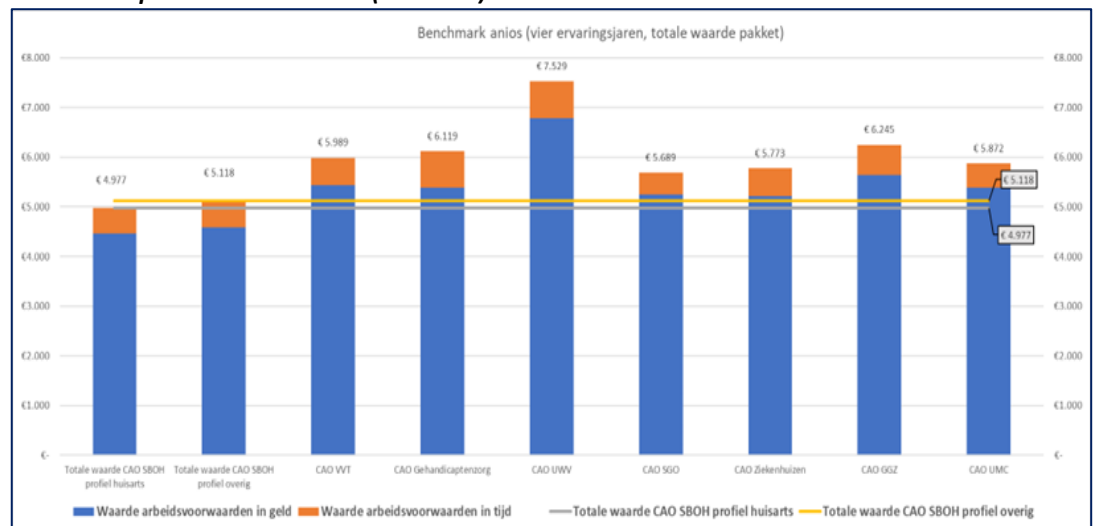
Van anios naar aios

Een startende aios heeft vaak al een arbeidsverleden opgebouwd als anios (basisarts) bij een zorgorganisatie, een GGD of het UWV. In die periode waren op hem of haar de arbeidsvoorwaarden van de betreffende cao van toepassing. Veel startende aios hebben dus al een referentiekader opgebouwd als het gaat om salaris en andere arbeidsvoorwaarden voordat zij als aios beloond gingen worden.

Om inzicht te krijgen in hoe een overstap van anios naar aios bij SBOH uitpakt qua arbeidsvoorwaarden, is een vergelijking gemaakt tussen de primaire arbeidsvoorwaarden van een anios met 4 jaar relevante werkervaring onder de cao's Ziekenhuizen, GGZ, UMC, SGO, UWV, VVT en Gehandicaptenzorg en die van de startende aios onder de CAO SBOH. Ook bij deze vergelijking heeft geen omrekening plaatsgevonden naar een (gelijke) gemiddelde arbeidsduur.

De onderstaande grafiek laat zien dat de startpositie van een aios bij SBOH op basis van de totale waarde van het pakket aan arbeidsvoorwaarden in alle gevallen lager ligt dan voor de anios met 4 jaar werkervaring onder 1 van de andere cao's.

Benchmark pakketwaarde anios (basisarts) versus SBOH-aios



Noot: de in deze benchmark betrokken cao's kennen een 36-urige werkweek (CAO VVT, CAO GGZ, CAO Gehandicaptenzorg, CAO Ziekenhuizen, CAO SGO, dan wel 38 uur bij de CAO UWV of 46 uur bij CAO UWV).

Afhankelijk van de van toepassing zijnde cao is er bij een overgang van anios naar aios bij SBOH sprake van een achteruitgang in pakketwaarde die oploopt van € 571 (CAO SGO t.o.v. CAO SBOH overige profielen) tot € 2.552 (CAO UWV t.o.v. van CAO SBOH profiel HA) per maand.

Het verschil wordt mede veroorzaakt door de maximering van het aantal ervaringsjaren tot 2 bij de startinschaling onder de CAO SBOH. In de bovenstaande vergelijking betekent dit dat er van de 4 ervaringsjaren als anios er slechts 2 worden verzilverd bij de start als aios bij SBOH (en de startinschaling maximaal in trede 3 plaatsvindt).

Dit verschil wordt groter naarmate een anios meer ervaringsjaren en een navenant hoger salaris heeft opgebouwd onder één van de andere cao's op het moment dat hij of zij de overstap maakt naar aios bij SBOH.

Uitzondering hierop vormt de aios M+G die als basisarts of profielarts in dienst was bij een werkgever waar artsen M+G werkzaam zijn. Voor hem of haar is bij de overgang naar aios bij SBOH voor de duur van de opleiding een salaris en perspectiefgarantie van toepassing als de overstap naar SBOH een achteruitgang in salaris(-perspectief) zou betekenen.

1. Inleiding

In de recent overeengekomen CAO SBOH 2022-2023 hebben de cao-partijen, de Stichting SBOH en de Stichting SBOH Maatschappij en Gezondheid (hierna samen: SBOH), en de Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband (hierna: LAD) afgesproken een beloningsonderzoek te laten uitvoeren naar de primaire arbeidsvoorwaarden van aios:

“SBOH laat – in nauwe afstemming met de LAD – gedurende de looptijd van deze cao een beloningsonderzoek uitvoeren door een externe partij, zodat inzichtelijk wordt hoe de primaire arbeidsvoorwaarden van aios in dienst van SBOH zich verhouden tot de primaire arbeidsvoorwaarden van aios die niet in opleiding zijn via een dienstverband bij SBOH”.

Wat is een aios?

*Een aios, oftewel Arts In Opleiding tot Specialist, heeft een **opleidingsovereenkomst** met het opleidingsinstituut dat voor het gekozen specialisme of profiel (behorende tot één van drie clusters) opleidt en heeft daarnaast een **arbeidsovereenkomst** met de organisatie die gedurende de opleiding optreedt als werkgever.*

De aios specialismen of profielen zijn onderverdeeld in 3 clusters. Onder cluster 1 vallen de huisartsgeneeskunde, de ouderengeneeskunde, de geneeskunde voor verstandelijk gehandicapten, de verslavingsgeneeskunde, de internationale gezondheidszorg en tropengeneeskunde, en de cosmetische geneeskunde. Onder cluster 2 vallen alle specialismen en profielen die gebonden zijn aan ziekenhuizen. Onder cluster 3 vallen de specialismen bedrijfsgeneeskunde, verzekeringsgeneeskunde, maatschappij en gezondheid en acht profielen voor sociaal geneeskundigen.

De aios die de opleiding tot huisarts, specialist ouderengeneeskunde, arts verstandelijk gehandicapten, (profiel)arts Maatschappij + Gezondheid (M+G), verslavingsarts of forensisch arts volgen, hebben nagenoeg allemaal een arbeidsovereenkomst met SBOH. De aios die voor een ander specialisme of profiel wordt opgeleid, heeft tijdens de opleiding een arbeidsovereenkomst met een (academisch) ziekenhuis, een ggz-instelling of een andere organisatie die optreedt als werkgever tijdens de opleiding.

Tijdens de opleiding geniet de aios arbeidsvoorwaarden als werknemer in dienstbetrekking. Voor de aios die in dienst zijn van SBOH zijn de arbeidsvoorwaarden uit de CAO SBOH van toepassing. Voor de aios die elders in dienst zijn, zijn de arbeidsvoorwaarden van de cao van de betreffende werkgever (zoals de CAO Ziekenhuizen, de CAO UMC of de CAO GGZ) van toepassing.

(Grote) verschillen in beloning en arbeidsvoorwaarden tussen de aios in de verschillende clusters worden door SBOH als onwenselijk beschouwd. In de praktijk bestaat het beeld dat de arbeidsvoorwaarden van aios die elders (dus niet bij SBOH) in dienst zijn, *beter* zouden zijn dan de arbeidsvoorwaarden van de CAO SBOH.

In het onderhandelaarsakkoord voor de CAO SBOH 2022-2023 hebben LAD en SBOH afgesproken dat in opdracht van SBOH wordt onderzocht *of en in welke mate* dit het geval is. Het beloningsonderzoek dat daarvoor wordt geïnitieerd, moet inzichtelijk maken hoe de (primaire) arbeidsvoorwaarden op basis van de CAO SBOH zich verhouden tot de arbeidsvoorwaarden op basis van relevante andere cao's of arbeidsvoorwaardenregelingen.

De uitkomsten van het beloningsonderzoek moeten de cao-partijen een onderbouwd inzicht geven in hoeverre de (primaire) arbeidsvoorwaarden van de CAO SBOH 'achterblijven' bij de arbeidsvoorwaarden van andere relevante cao's.

Dit inzicht wordt mede van belang geacht door SBOH met het oog op de constatering dat de huidige instroom bij diverse medische vervolgoopleidingen voor artsenberoepen *buiten het ziekenhuis* fors achterblijft bij het aantal opleidingsplaatsen dat het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) nodig vindt en beschikbaar heeft gesteld.

2. Opdracht en onderzoek

2.1 Opdracht en voorgestelde onderzoeksopzet

SBOH heeft FWG Progressional People de opdracht gegeven voor het uitvoeren van het beloningsonderzoek. SBOH is daarmee de formele opdrachtgever. Omdat het hier een cao-afspraken cao-partijen gezamenlijk betreft, worden hierna als opdrachtgever beide cao-partijen bedoeld.

FWG Progressional People heeft voor het beloningsonderzoek de volgende relevante stappen met bijbehorende vragen geformuleerd:

- **Inventariseren:** welke arbeidsvoorwaarden (cao's) zijn van toepassing op de aios die tijdens hun opleiding niet in dienst zijn van SBOH en hoe groot is die groep?
- **Verifiëren en objectiveren:** in hoeverre wijken deze arbeidsvoorwaarden af van de arbeidsvoorwaarden in de CAO SBOH?
- **Kwalificeren:** wat is het belang van de verschillende arbeidsvoorwaarden voor de doelgroep?
- **Kwantificeren:** hoe groot zijn de aangetroffen verschillen, op het niveau van de regelingen en in totaliteit?

Op basis van deze vragen zijn de volgende onderzoeksactiviteiten benoemd:

- Het vaststellen van *welke* **collectieve arbeidsvoorwaarden** (hierna: cao's) op de doelgroep aios van toepassing kunnen zijn en in welke mate hiervan sprake is (hierna benoemd als '*situatiekaart*').
- Het vaststellen **welke cao's en welke arbeidsvoorwaarden** in de vergelijking worden meegenomen.
- Het opstellen van een **vergelijking** tussen de cao's en het benoemen en duiden van de verschillen (hierna: 'kwalitatieve vergelijking').
- **Het kwantificeren** (het uitdrukken van de waarde van de pakketten in €) en **het illustreren** van de verschillen aan de hand van persona's (hierna: 'kwantitatieve vergelijking').

Bij de uitwerking is ervoor gekozen om niet alleen een vergelijking 'vanachter het bureau' op te stellen maar ook de doelgroep zelf te betrekken. Daarmee wordt de beleving en de voorkeur van de aios zelf rondom de gehanteerde arbeidsvoorwaarden meegenomen. Het feitelijke beeld en deze beleving kan ter bespreking aan de cao-partijen worden voorgelegd om vervolgens gezamenlijk te concluderen: zien en vinden we hetzelfde?

In de onderzoeksopzet is ook de wens van de opdrachtgever verwerkt om de relevante stakeholders waarmee zij te maken heeft in het onderzoek en de uitkomsten mee te nemen. Hiertoe worden informatiebijeenkomsten bij de start van het onderzoek en aan het einde van het onderzoek georganiseerd.

De gehanteerde onderzoeksopzet is in de onderstaande figuur samengevat.

Figuur 1 Schematische weergave onderzoeksopzet



2.2 Definitieve onderzoeksopdracht

De initiële onderzoeksopdracht luidde als volgt:

“SBOH laat – in nauwe afstemming met de LAD – gedurende de looptijd van deze cao een beloningsonderzoek uitvoeren door een externe partij, zodat inzichtelijk wordt hoe de primaire arbeidsvoorwaarden van aios in dienst van SBOH zich verhouden tot de primaire arbeidsvoorwaarden van aios die niet in opleiding zijn via een dienstverband bij SBOH”.

In de startsessie met de opdrachtgever is deze onderzoeksopdracht door de opdrachtgevers verbreed door niet alleen de arbeidsvoorwaarden van de aios *in scope* te nemen, maar ook die van de anios. Met als achterliggende vraag hoe de arbeidsvoorwaarden van een anios zich verhouden tot de arbeidsvoorwaarden van een aios, mede in het licht van de (animo voor) instroom als aios.

Wat is een anios?

Een anios, oftewel Arts Niet In Opleiding tot Specialist, is een medische professional die nog geen specialisatieopleiding volgt. Een anios of basisarts werkt vaak als arts-assistent in een ziekenhuis of andere medische instelling. Het is in beginsel een tijdelijke baan die bedoeld is om artsen te helpen ervaring op te doen voordat ze beginnen aan een specialisatie-opleiding.

Een anios heeft vaak dezelfde verantwoordelijkheden als een aios, maar werkt onder supervisie van een specialist. De taken kunnen bestaan uit het bijhouden van medische dossiers, het verzorgen van overdrachtsrapporten en het bijwonen van vergaderingen. Ze zijn vaak betrokken bij de diagnose en behandeling van patiënten, maar hebben minder autonomie dan een aios.

2.3 Aanpak

Voor de aanpak en uitvoering van het onderzoek zijn de volgende zaken relevant.

2.3.1. BETROKKENEN BIJ UITVOERING VAN HET ONDERZOEK

Annemiek Pater, Bram de Gier en Chris-Jan van Leeuwen, (senior) adviseurs bij FWG Progressional People, hebben het onderzoek uitgevoerd. Voor een review van de onderzoeksopzet en de uitvoering is Geertje van de Ven, manager R&D bij FWG Progressional People, betrokken geweest.

De uitvoering van het beloningsonderzoek heeft plaatsgevonden in nauwe samenwerking met Joas Duister (manager externe zaken SBOH), Hans Schmidt (manager externe zaken SBOH), Petra Stins (manager advies, beleid en casemanagement SBOH) en Maaïke Langerak (onderhandelaar arbeidsvoorwaarden LAD).

2.3.2. DATAVERZAMELING

In dit onderzoek zijn zowel kwantitatieve als kwalitatieve data verzameld. De *kwalitatieve* dataverzameling richt zich op de vergelijking van de arbeidsvoorwaarden in de cao's die onderdeel zijn van het beloningsonderzoek. De *kwantitatieve* dataverzameling heeft betrekking op een cijfermatige vergelijking van de vaste primaire arbeidsvoorwaarden op basis van de cao's die in het onderzoek zijn betrokken.

I. KWALITATIEVE DATAVERZAMELING

Looptijd onderzoek en keuze cao's en arbeidsvoorwaarden

Het onderzoek is uitgevoerd in de periode medio maart 2023 tot begin juni 2023.

Met de opdrachtgever is mede op basis van de *situatiekaart* (zie paragraaf 3.1) ervoor gekozen om de volgende cao's in de vergelijking te betrekken:

CAO SBOH	1 januari 2022	- 31 december 2023
CAO Ziekenhuizen	1 juli 2021	- 31 januari 2023
CAO GGZ	1 december 2021	- 31 december 2024
CAO UMC	1 januari 2022	- 31 december 2023

De looptijden van deze cao's verschillen. Ten tijde van de uitvoering van het onderzoek was daarbij net een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe CAO Ziekenhuizen en voor een aanpassing van de CAO GGZ. Daarbij is bekend dat er momenteel (mei 2023) gesprekken lopen over het openbreken, c.q. aanpassen van cao's VVT en de CAO Gehandicaptenzorg (deze cao's zijn opgenomen in de vergelijking voor de anios, zie hierna).

Voor de eenheid van vergelijken is in overleg met de opdrachtgever overal de peildatum van 1 januari 2023 gehanteerd.

Pakketvergelijking

In de onderzoeksopdracht hebben cao-partijen vastgelegd dat sprake is van een vergelijking van *primaire* arbeidsvoorwaarden. Om te bepalen welke arbeidsvoorwaarden als 'primair' worden beschouwd, heeft FWG Progressional People een voorstel voorgelegd aan de opdrachtgever en aan de klankbordgroep. Op basis hiervan is een pakket aan te vergelijken arbeidsvoorwaarden vastgesteld (zie onder 3.2) dat door zowel de opdrachtgever als de *gebruikers* (de aios) als relevant wordt beschouwd voor het onderzoek.

Bij het inventariseren en vergelijken van de betreffende arbeidsvoorwaarden is dankbaar gebruik gemaakt van de expertise van verschillende cao-partijen:

Voor de CAO SBOH: SBOH Team werkgeverszaken
Voor de CAO Ziekenhuizen: NVZ afdeling Beleid en Advies
Voor de CAO GGZ: De Nederlandse GGZ werkgeversdesk
Voor de CAO UMC: Kennis- en dienstverleningscentrum LAD

Focussessies klankbordgroep

Om meer zicht te krijgen op beleving en ervaringen van de aios zelf zijn twee focussessies gehouden (stap 2 en stap 8).

Bij het uitnodigen van deelnemers aan deze focussessies is rekening gehouden met de samenstelling van deze groep (de klankbordgroep). Deelnemers van de klankbordgroep zijn zowel aios met als zonder dienstverband bij SBOH. Daarnaast is gekeken naar de verschillende profielen en daarmee branches (GGZ, VVT, Gehandicaptenzorg en Ziekenhuizen/UMC's) waarin de aios werkt en de opleiding volgt.

Tegen deze achtergrond is een klankbordgroep gevormd met vertegenwoordigers van de volgende verenigingen (zie ook bijlage 1):

- De Jonge Specialist
- Vereniging van Artsen voor Verstandelijk Gehandicapten in opleiding (VAAVG)
- Landelijk Overleg Sociaal-Geneeskundigen in Opleiding (LOGGIO)
- Vereniging voor Artsen in opleiding tot Specialist Ouderengeneeskunde (VASON)
- Landelijke Organisatie van Aspirant Huisartsen (LOVAH)
- Junior Vereniging voor verslavingsgeneeskunde (JVVG)
- NNVp Jong (vertegenwoordigt aios Psychiatrie in Nederland, onderdeel van de NNVp)

Aan de sessies van de klankbordgroep werd (in wisselende samenstelling) namens SBOH en LAD deelgenomen door:

- SBOH: Joas Duister
- SBOH: Hans Schmidt
- SBOH: Petra Stins
- LAD: Maaïke Langerak

Bij de sessies waren zij primair in de rol van toehoorder aanwezig waarbij in de eerste focussessie een toelichting is gegeven op de aanleiding van het onderzoek en het belang dat hieraan gehecht wordt door de cao-partijen.

De focussessies vonden online plaats (via Microsoft Teams). Er is gewerkt met een gespreksleider en een vooraf opgestelde gespreksleidraad (zie bijlage 2). De focussessies zijn opgenomen en door een notulist uitgewerkt. De verslagen zijn door de gespreksleiders (senior adviseurs Bram de Gier en Chris-Jan van Leeuwen) en de notulist (adviseur Annemiek Pater) geanalyseerd en vervolgens gecategoriseerd om tot de belangrijkste thema's te komen. Relevante uitkomsten zijn in deze rapportage in sterk samengevatte vorm verwerkt.

Overige bijeenkomsten

Met de opdrachtgever hebben drie bijeenkomsten plaatsgevonden. Een startbijeenkomst waarin de scope van het onderzoek en de aanpak is vastgesteld (3. Startsessie), een tussentijdse bespreking (7. Tussentijdse rapportage) en een presentatie van de concept rapportage (10. Bespreken conceptrapport).

SBOH heeft zelf een bijeenkomst gearrangeerd met stakeholders (4. Informatiebijeenkomst) en doet dat na de afronding van het onderzoek nogmaals om de uitkomsten van het onderzoek met deze stakeholders te delen (13. Presentatie aan branchepartijen).

I. KWANTITATIEVE DATAVERZAMELING

Persona's

Om een kwantitatieve vergelijking van de waarde van de arbeidsvoorwaarden te kunnen maken is gewerkt met persona's. Daarbij is voor aios in het eerste, derde en vijfde ervaringsjaar op basis van de cao's SBOH, Ziekenhuizen, GGZ en UMC een vergelijking gemaakt van de totale waarde van een pakket vaste primaire arbeidsvoorwaarden. Voor de aios Arts M+G zijn daarvoor specifiek de ervaringsjaren 2 en 4 in beeld gebracht omdat die voor dit aios-profiel gezien de opbouw van de opleiding relevant zijn. Voor de vergelijking zijn de bedragen gehanteerd uit de salarisschalen behorende bij de betreffende trede niveaus.

De vaste primaire arbeidsvoorwaarden zijn hierbij gedefinieerd als salaris, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, balansbudget (CAO GGZ) en de waarde van vakantiedagen. Voor de vakantiedagen is het wettelijke en het bovenwettelijke deel in aanmerking genomen. Het verlofbudget uit de CAO Ziekenhuizen en de CAO GGZ (PLB resp. LFB) is als 'bovenwettelijk' gekwalificeerd en meegenomen. Deze arbeidsvoorwaarden zijn niet afhankelijk van de situatie waarin door de aios wordt gewerkt (en daarmee voor iedere aios in de praktijk verschillend zouden kunnen uitpakken), zoals ORT, bereikbaarheidsdiensten of anderszins.

De bedragen in de vergelijking zijn bruto bedragen.

Uitbreiding persona's naar anios

Bij de start van het onderzoek heeft de opdrachtgever aangegeven ook de arbeidsvoorwaarden van de anios te willen betrekken. Dit om een beeld te krijgen wat het verschil is in arbeidsvoorwaarden tussen een aios en een anios, mede met het oog op een anios die de stap naar aios overweegt.

Om die reden zijn er in overleg met opdrachtgever zogenaamde persona's opgesteld op basis van ervaringsjaar 1, 3 en 5 (en specifiek voor het profielen M+G: ervaringsjaar 2 en 4) van zowel de SBOH-aios als een elders werkzame anios. Ook hier zijn bedragen gehanteerd uit de betreffende salarisschalen die horen bij de betreffende trede niveaus.

Aangezien anios in dienst kunnen zijn van diverse werkgevers binnen (en buiten) de zorg wordt het speelveld van relevante cao's groter. Bij het opstellen van deze persona's zijn de volgende cao's betrokken: de CAO Ziekenhuizen, de CAO UMC, de CAO SGO, de CAO UWV, de CAO VVT en de CAO Gehandicaptenzorg. Deze cao's zijn bepaald op basis van de situatiekaart en vastgesteld in overleg met de opdrachtgever en de klankbordgroep, waarmee het grootste deel van de anios betrokken.

Voor de anios is daarbij uitgegaan van de volgende kenmerken:

- Functie: basisarts
- Salarisschaal 65 (FWG) of 11 (CAO UWV, CAO UMC, CAO SGO)
- Ervaringsjaren: 3 (daarmee wordt tredeniveau 3 in de betreffende schaal gehanteerd)
- Peildatum: 1 januari 2023.

3. Afbakening onderzoek

3.1 Situatiekaart

Bij de situatiekaart (stap 1) is in beeld gebracht waar basisartsen, met een afgeronde opleiding geneeskunde (en die in de zorg blijven), 'te vinden zijn'. Daarbij zijn er twee richtingen te onderscheiden.

De basisarts gaat:

1. zich specialiseren bij een instelling waar de opleiding wordt gevolgd (aios) of
2. (eerst/tijdelijk) aan de slag als anios bij een zorgorganisatie.

Bij de keuze voor aios is er sprake van een opleidingsrichting die kan vallen onder één van de volgende drie clusters van geneeskundige specialismen:

- cluster 1: hieronder vallen de huisartsgeneeskunde, de ouderengeneeskunde, de geneeskunde voor verstandelijk gehandicapten, de verslavingsgeneeskunde, de internationale gezondheidszorg en tropengeneeskunde, en de cosmetische geneeskunde.
- cluster 2: hieronder vallen alle specialismen en profielen die gebonden zijn aan ziekenhuizen.
- cluster 3: hieronder vallen de specialismen bedrijfsgeneeskunde, verzekeringsgeneeskunde, maatschappij en gezondheid en acht profielen voor sociaal geneeskundigen.

Werkgeverschap aios

Voor een aios spelen drie aspecten een rol. Er dient sprake te zijn van een geldige inschrijving in het opleidingsregister (naast de inschrijving in het BIG-register), er is sprake van een erkende (zorg)instelling waar de opleiding wordt gevolgd en er is sprake van een erkende opleider.

De aios kan daarbij enerzijds een arbeidsovereenkomst met de organisatie hebben waar de opleiding wordt gevolgd. In dat geval zal voor de arbeidsvoorwaarden de betreffende cao voor deze werkgever van toepassing zijn. De arbeidsvoorwaarden zijn daarmee afhankelijk van het gekozen profiel en de daarbij behorende opleider/werkgever.

Anderzijds kan sprake zijn van een arbeidsovereenkomst met SBOH. Hierbij wordt het zgn. SBOH-model gehanteerd. Dit houdt in dat SBOH het werkgeverschap overneemt van de opleidingsinstelling. Het opleidingsinstituut heeft de volledige regie over de opleiding, waarborgt de kwaliteit daarvan en doet de werving, selectie en plaatsing. SBOH beoogt hiermee de aios een gezonde en veilige werk- en leeromgeving te bieden en een specifiek voor de aios ontwikkelde cao.

Werkgeverschap anios

Voor de anios is in het algemeen sprake van een indiensttreding in een reguliere functie (veelal die van basisarts) op basis van een arbeidsovereenkomst bij een (zorg)organisatie waarbij de bij die werkgever geldende arbeidsvoorwaarden ook op de anios van toepassing zijn. Deze arbeidsvoorwaarden zijn veelal opgenomen in een bedrijfstak- (bijvoorbeeld de CAO Ziekenhuizen) of een ondernemings-cao (bijvoorbeeld CAO UWV) opgenomen. Er kan ook sprake zijn van indiensttreding bij een detachingsbureau (waarbij vaak sprake is van eigen arbeidsvoorwaarden) of een werkgever buiten Nederland (eveneens met eigen arbeidsvoorwaarden).

Aantallen en keuze voor cao's

Op peildatum 31 december 2022 waren er in totaal 10.659¹ aios. Het grootste aantal aios is te vinden bij het profiel huisartsgeneeskunde (2.339) gevolgd door het profiel interne geneeskunde (841) en het profiel psychiatrie (798).

De aios met een specialisme die vallen in cluster 1 en 3 zijn voornamelijk in dienst van SBOH waarbij de CAO SBOH van toepassing is. De aios die vallen in cluster 2 zijn over het algemeen in dienst bij UMC's, ziekenhuizen of ggz-instellingen. Over 2021 en 2022 (bron KNMG) zijn de aantallen als volgt:

2021: totaal SBOH: 3.162. Totaal aantal aios: 10.583

2022: totaal SBOH: 3.256. Totaal aantal aios: 10.659

De verhouding tussen aios die vallen onder SBOH specialismen en aios die onder de overige (niet-SBOH) specialismen vallen, is hiermee circa 30% -70%.

Van de aios die niet in dienst zijn van SBOH (7.403 in 2022) kan vastgesteld worden dat deze voornamelijk in dienst zijn bij een werkgever vallend onder de CAO Ziekenhuizen, de CAO UMC of de CAO GGZ. Dit zijn er circa 6.676. In bijlage 3 wordt een overzicht gegeven van de aantallen in combinatie met profiel en arbeidsvoorwaarden.

Van de niet-SBOH specialismen valt daarmee ruim 90% onder één van deze drie cao's. De overige 10% is te verdelen over verschillende andere cao's. Vanwege het kleine aandeel en de spreiding over de verschillende cao's is besloten om deze laatste groep cao's niet mee te nemen in de pakketvergelijking. Met de CAO Ziekenhuizen, de CAO GGZ en de CAO UMC zijn de dominante cao's in de vergelijking betrokken.

3.2 Pakketvergelijking

In de pakketvergelijking zijn de arbeidsvoorwaarden van aios onder de CAO SBOH op de onderstaande 15 onderdelen vergeleken met deze arbeidsvoorwaarden van aios onder de CAO Ziekenhuizen, de CAO UMC en de CAO GGZ:

- Arbeidsduur
- Salaris: (feitelijke salarisschaal)
- Vakantietoeslag
- Eindejaarsuitkering
- Vakantiedagen
- Reiskostenvergoeding
- Verhuiskostenvergoeding
- Vergoeding registratiekosten (RGS en BIG)
- Vergoeding opleidingskosten
- Onkostenvergoeding
- Vergoeding overwerk
- Vergoeding onregelmatige dienst (ORT)
- Vergoeding bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten
- Zwangerschaps-, bevallings- en ouderschapsverlof
- Werkgeversbijdrage pensioenpremie

In de kwalitatieve pakketvergelijking zijn deze arbeidsvoorwaarden samenvattend beschreven en vergeleken. In de kwantitatieve pakketvergelijking is zoals bij 2.3 is toegelicht een financiële vergelijking gemaakt op basis van een pakket van vaste primaire arbeidsvoorwaarden (gedefinieerd als salaris, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en de geldswaarde van de vakantiedagen).

¹ Bron: KNMG Registratiecommissie Geneeskundig Specialismen

TOELICHTING OP DE ONDERZOCHE CAO'S

Voor de pakketvergelijking is het van belang om bewust te zijn van het karakter van de onderzochte cao's en de effecten hiervan.

De CAO SBOH is een cao met een *minimum*-karakter. Het is SBOH toegestaan om ten gunste van de aios af te wijken van bepalingen van de cao.

Structuur CAO SBOH

De CAO SBOH is opgedeeld in een algemeen deel A en de delen B tot en met E. De delen B tot en met E kennen bepalingen die specifiek van toepassing zijn op:

- de arts in opleiding tot huisarts (deel B),
- de arts in opleiding tot specialist ouderengeneeskunde (deel C),
- de arts in opleiding tot arts verstandelijk gehandicapten (deel D) *en*
- de arts in opleiding tot (profiel)arts Maatschappij + Gezondheid (deel E).

De bepalingen in deel A gelden voor alle aios in dienst van SBOH en zijn daarmee gelijk voor alle aios. De bepalingen in de delen B tot en met E zijn specifiek van toepassing op het betreffende aios-profiel en leiden op onderdelen tot verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen de SBOH-aios.

De CAO Ziekenhuizen, de CAO GGZ en de CAO UMC zijn bedrijfstakcao's met een *standaard karakter*. Voor zover in elk van deze cao niet anders is bepaald, is het niet toegestaan om af te wijken van de bepalingen van uit de cao en in geval van de CAO Ziekenhuizen om arbeidsvoorwaarden met de werknemer overeen te komen die niet in die cao zijn geregeld. Al deze cao's kennen overigens specifieke bepalingen voor de aios.

Voor deze drie bedrijfstakcao's geldt bovendien dat de betreffende cao op basis van een algemeen verbindend verklaring (AVV) door de Minister verplicht moet worden toegepast door *alle* werkgevers die vallen onder de werkingssfeer van deze cao's. Dit uiteraard voor zover het betreffende AVV-besluit van kracht is.

4. Focussessies klankbordgroep

Er hebben twee focussessies met de klankbordgroep (stap 2 en stap 8) plaatsgevonden (zie bijlage 1). Doelstelling hiervan was om de beleving over de arbeidsvoorwaarden waarmee aios te maken hebben aios, op te halen vanuit het principe “niet over ons, zonder ons”.

4.1 Feedback eerste focussessie

In de eerste focussessie (stap 2) is met de leden van de klankbordgroep gesproken over de herkenbaarheid van de situatiekaart en de voorgestelde te vergelijken arbeidsvoorwaarden en hoe aios ‘kijken naar’ de waarde en de relevantie van het arbeidsvoorwaardenpakket waarmee zij gedurende de opleidingsperiode te maken hebben.

Uit deze bijeenkomst is het volgende naar voren gekomen:

- De situatiekaart is herkenbaar.
- De voorgestelde cao’s die en het pakket van arbeidsvoorwaarden dat in het beloningsonderzoek wordt betrokken, is herkenbaar. Aanvulling c.q. verbijzondering werd gewenst bij een tweetal arbeidsvoorwaarden (opleidingsbudget versus onkosten en zwangerschaps- bevallingsverlof en ouderschapsverlof).
- Aangestipt door de deelnemers en nader besproken werden in het bijzonder de volgende punten:
 - Naleving van de cao ingeval van de bedrijfstakcao’s.
 - Vergoedingen voor bereikbaarheid/crisis diensten, ORT-regeling en de toepassing in de praktijk.
 - Aios werkervaring en salarisgarantie bij de verschillende profielen.
 - Aantal treden in relatie tot de opleidingsduur.
 - De onderhandelingsruimte bij de start.

Bij de voorgelegde vraag aan de deelnemers welke zaken een rol spelen bij de keuze voor een specialisme en het belang van de arbeidsvoorwaarden daarbij, werden de volgende aspecten naar voren gebracht:

- **De inhoud van het vak**
Het werkplezier en de inhoud van het vak blijven de belangrijkste motivator om voor een specialisatie te kiezen.
“Arbeidsvoorwaarden zijn een secundair kwaad of goed. Het gaat om de opleiding die je wilt doen.”
- **De overstap van anios naar aios**
De terugval in salaris bij de overstap van anios naar aios werkt demotiverend c.q. belemmerend. Het effect (de terugval bij deze overstap) wordt extra gevoeld bij deze doelgroep als er sprake is van een specifieke (gezins-)situatie zoals het kopen (of hebben gekocht) van een huis, de wens tot gezinsuitbreiding of het hebben van jonge kinderen. Algeheel gevoelen was dat dergelijke situaties geen rol zouden moeten spelen bij de keuze voor een overstap.
“Er zou geen drempel moeten zijn om te specialiseren.”
- **Beloning**
Gedurende de aios periode is er beperkte groei binnen een schaal mogelijk, afhankelijk van de start en de ervaringsjaren. Dat wordt als belemmerend ervaren. De focus ligt daarbij echter op het lange termijnperspectief, de korte termijn wordt “voor lief” genomen. Dit verschilt overigens per profiel: voor de arts M+G is het beloningsperspectief na afronding van de opleiding duidelijk anders dan bij bijvoorbeeld de huisarts of de medisch specialist

in een ziekenhuis. Echter, een *eerlijke* beloning voor het werk gedurende de aios-periode wordt wel degelijk als wenselijk en belangrijk ervaren.

Zowel qua salaris als bijvoorbeeld qua vergoeding van overuren. Het draaien van bereikbaarheidsdiensten wordt bij voorkeur beperkt tot een minimum, dit gezien de vergoeding die niet in verhouding wordt ervaren met de belasting op de werk-privé balans. In het gesprek met de deelnemers bleek dat het vergelijken met (de beloning bij) andere vakgebieden buiten de zorg ook plaatsvindt.

“Het lange termijn vooruitzicht is prettig, de korte termijn moeten we dan maar voor lief nemen.”

- **Gelijkwaardigheid**

Besproken is of wenselijk zou zijn om te komen tot één arbeidsvoorwaardenregeling voor alle aios. De deelnemers vonden dit niet noodzakelijk. Er werd aangegeven dat sprake is van verschillen in taken en verantwoordelijkheden die een verschil in arbeidsvoorwaarden kan rechtvaardigen. Tegelijkertijd werd ook aangegeven dat te grote verschillen in beloning onwenselijk en onredelijk zijn. Zo wordt ervaren dat het verschil met de CAO SBOH te groot is. Ook de beperkte groei die binnen de schalen van deze cao mogelijk is, afhankelijk van de startpositie, wordt benoemd.

“Wellicht is het zelfs eerlijker om dan maar aan het einde van de schaal in te stappen.”

4.2 Feedback tweede focussessie

In de tweede focussessie (stap 8) zijn de eerste bevindingen van het beloningsonderzoek gedeeld en besproken met de leden van de klankbordgroep. Daarbij zijn de (kwantitatieve) uitkomsten van de pakketvergelijking en de gebruikte persona's toegelicht en besproken. Uit deze bijeenkomst is het volgende naar voren gekomen:

- Daadwerkelijke verschillen versus gevoelsmatige verschillen: de getoonde verschillen werden als kleiner beoordeeld dan vooraf gedacht.
- Nuances bij de uitkomsten: in de praktijk kan het er anders aan toe gaan dan “op papier”.
- De visualisatie en herkenbaarheid van bepaalde data en gehanteerde termen (treden versus jaren) behoeft op een aantal punten aanpassing.

Ook is er in de tweede focussessie gevraagd naar de beleving van de deelnemers over de gepresenteerde eerste bevindingen. Daarbij is gevraagd wat opvalt en wat volgens hen “kansrijke knoppen zijn om aan te draaien” om te komen tot een verbetering. Hierbij kwam het volgende naar voren:

- **Waardering**

De vraag in hoeverre arbeidsvoorwaarden een rol spelen bij het maken van de keuze voor een specialisatie dan wel of andere aspecten een rol spelen. Zoals werk-privébalans of arbeidsmarktperspectief.

Hierbij werd aangegeven dat er waardering voor specialisten buiten het ziekenhuis wordt gemist. De duiding die hieraan wordt gegeven is dat de specialismen buiten het ziekenhuis (nog steeds) als ‘minder belangrijk’ worden ervaren. Zowel materieel (het niet kunnen meenemen ervaringsjaren) als immaterieel. Dit laatste doordat (aan) het stijgende belang van preventie en signalering geen gevolg wordt gegeven c.q. niet zichtbaar wordt in de waardering.

Aangegeven werd dat het (materieel) rechtekken van een aantal zaken al veel onvrede zou weghalen.

- **Ervaren en daadwerkelijke verschillen**

De daadwerkelijke verschillen werden kleiner gevonden dan verwacht terwijl deze gevoelsmatig als groot worden ervaren. Daarbij werd benoemd dat het gewenst is om specifiek aandacht te hebben voor her-instromers en de hantering van ervaringsjaren. Dit alles nog los van de het niveau van de salarissen.

- **Instroom in de schaal**

De mogelijkheid om te kunnen instromen op een 'eerlijke' trede met behoud van doorgroeiperspectief voor alle aios werd nadrukkelijk benoemd. Dit aspect werd specifiek benoemd voor de CAO SBOH.

5. Bevindingen

De bevindingen van ons onderzoek zijn in de navolgende paragrafen samengevat.

5.1 Pakketvergelijking kwalitatief

1. ARBEIDSDUUR

De arbeidsduur bij een voltijds dienstverband in de CAO SBOH bedraagt 38 uur per week. Hierin zijn alle werk- en opleidingsuren begrepen.

Voor aios onder de CAO Ziekenhuizen en de CAO GGZ staat de voltijdnorm op een gemiddelde werkweek van 38 uur. Dat is ook de basis voor het salaris die de aios ontvangt. Daarbij wordt in beide cao's echter een *normatieve werkweek* gehanteerd van maximaal gemiddeld 48 uur per week waarin ook de opleidingsactiviteiten (10 uur) zijn inbegrepen.

Voor de aios onder de CAO UMC bedraagt de gemiddelde werkweek op voltijds basis 46 uur per week. Ook hierin zijn zowel werk- als opleidingsuren begrepen.

De urennorm voor een voltijds dienstverband is van belang voor het salaris en daarmee voor de berekening van een gemiddeld uurloon (waarmee o.a. de waarde van verlofuren kan worden berekend). Dit is daarmee een factor die we in ogenschouw nemen bij de vergelijking van het salaris en de vaste primaire arbeidsvoorwaarden (zie daarvoor [5.2 Pakketvergelijking kwantitatief](#)).

CONCLUSIE

De feitelijke voltijdnorm ligt door toepassing van het principe van de normatieve werkweek voor aios onder de cao's Ziekenhuizen, GGZ en UMC aanmerkelijk hoger dan voor de SBOH-aios. Dit gegeven kan als nota bene in aanmerking worden genomen bij de vergelijking van de salarisschalen van de verschillende cao's.

Het verschil in de voltijdnorm is verder van betekenis bij het vergelijken van de vergoeding voor overwerk. Door de lagere voltijdnorm is onder de CAO SBOH eerder sprake van overwerk en van de daarvoor toegekende vergoeding.

2. SALARIS

CAO SBOH

In de CAO SBOH zijn 2 salaristabellen van toepassing: 1 tabel voor de aios HA en 1 tabel voor de overige aios-profielen (SOG, VG en M+G). De beide salaristabellen kennen elk 8 treden, waarvan de laatste drie alleen van toepassing zijn op de aios die promoveert of de aios die zijn opleiding combineert met onderzoek (aioto).

De schaalbedragen voor de aios HA liggen voor alle treden lager dan de schaalbedragen die van toepassing zijn op de aios SOG, VG en M+G.

Figuur 2 Salaristabellen

Salaristabellen CAO SBOH

Bedragen per 1-1-2023 op basis van een voltijdstijd dienstverband voor een aios

Trede	aios HA			aios SOG aios VG aios M+G		
	(38 uur)			(38 uur)		
	Schaal 1	Schaal 2 (gepromoveerd)	Schaal 3 (aioto)	Schaal 1	Schaal 2 (gepromoveerd)	Schaal 3 (aioto)
1	€ 3.664,-	€ 3.664,-	€ 3.664,-	€ 3.799,-	€ 3.799,-	€ 3.799,-
2	€ 3.818,-	€ 3.818,-	€ 3.818,-	€ 3.932,-	€ 3.932,-	€ 3.932,-
3	€ 3.966,-	€ 3.966,-	€ 3.966,-	€ 4.079,-	€ 4.079,-	€ 4.079,-
4	€ 4.107,-	€ 4.107,-	€ 4.107,-	€ 4.250,-	€ 4.250,-	€ 4.250,-
5	€ 4.263,-	€ 4.263,-	€ 4.263,-	€ 4.413,-	€ 4.413,-	€ 4.413,-
6		€ 4.445,-	€ 4.630,-		€ 4.579,-	€ 4.752,-
7		€ 4.617,-	€ 4.802,-		€ 4.739,-	€ 4.913,-
8		€ 4.793,-	€ 4.977,-		€ 4.903,-	€ 5.075,-

Noot: tot en met 31 december 2025 ontvangt de aios HA een bruto werkgeverscompensatie pensioen van 1,24% over het salaris. Deze compensatie is geen onderdeel van de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering en geen onderdeel van de pensioengrondslag.

Een aios bij SBOH ontvangt bij de start van het dienstverband een salaris conform schaal 1 van de betreffende tabel. Indien een aios voorafgaand aan de start van het dienstverband bij SBOH ervaring heeft opgedaan in een functie als praktiserend arts of als arts-onderzoeker, wordt bij aanvang een hogere inschaling van maximaal 2 periodieken (trede) toegekend (1 trede per 12 maanden relevante ervaring).

De periodieke verhoging naar een volgende trede vindt steeds plaats na 12 maanden dienstverband tot het maximum (trede 5 respectievelijk trede 8) is bereikt.

De aios die promoveert komt in aanmerking voor een verhoging van het geldende salaris met drie periodieken. Is de aios al gepromoveerd voor de start van het dienstverband bij SBOH dan wordt het salaris direct vanaf de datum van indiensttreding met drie periodieken verhoogd.

Voor de aios SOG, AVG en M+G geldt dat er sprake kan zijn van een aanvulling op het schaalsalaris als de betreffende opleidingsinstelling een aanvulling op het salaris met SBOH overeenkomt.

Specifiek voor de aios M+G die als basisarts of profielarts in dienst is bij een werkgever waar artsen M+G werkzaam zijn, is bij de overgang naar SBOH voor de duur van de opleiding een salaris- en perspectiefgarantie van toepassing als de overstap naar SBOH een achteruitgang in salaris en/of salarisperspectief zou betekenen.

CAO ZIEKENHUIZEN, CAO GGZ EN CAO UMC

Op de aios onder de CAO Ziekenhuizen, de CAO GGZ en de CAO UMC zijn de onderstaande schaalbedragen van toepassing.

Figuur 3 Salaristabellen CAO Ziekenhuizen, CAO GGZ en CAO UMC

Salaristabellen CAO Ziekenhuizen | CAO GGZ | CAO UMC
Bedragen per 1-1-2023 op basis van een voltijdtijd dienstverband voor een aios

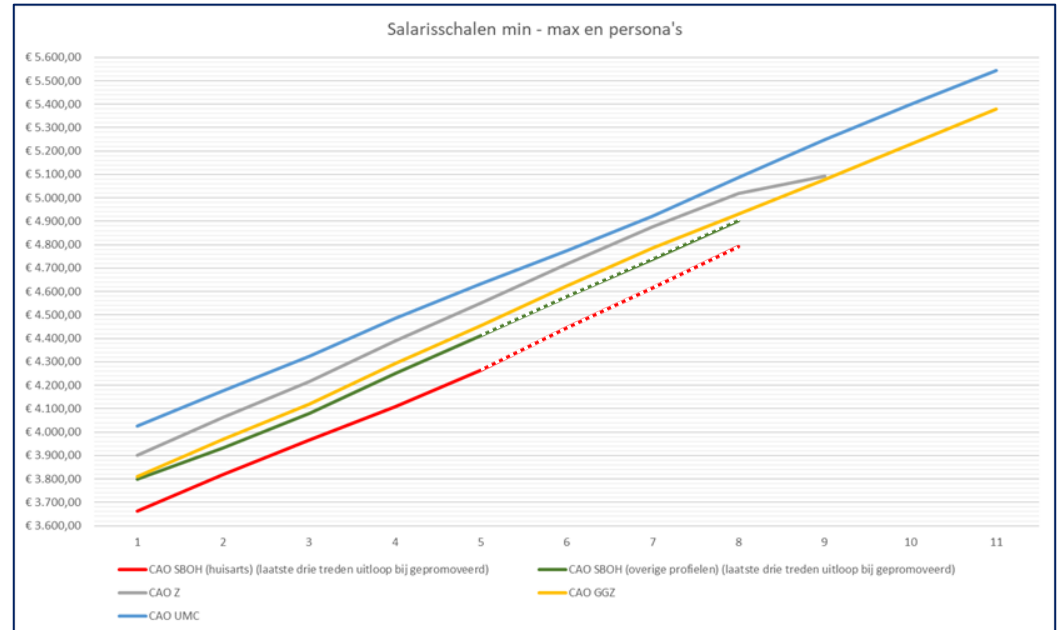
Trede	CAO Ziekenhuizen (38 uur)	CAO GGZ (38 uur)	CAO UMC (46 uur)
0	€ 3.900,28	€ 3.809,50	€ 4.026,00
1	€ 4.063,89	€ 3.968,89	€ 4.177,00
2	€ 4.216,94	€ 4.118,78	€ 4.325,00
3	€ 4.390,06	€ 4.291,89	€ 4.485,00
4	€ 4.550,50	€ 4.455,50	€ 4.632,00
5	€ 4.717,28	€ 4.624,39	€ 4.776,00
6	€ 4.876,67	€ 4.785,89	€ 4.923,00
7	€ 5.019,17	€ 4.930,50	€ 5.088,00
8	€5.094,11	€ 5.079,33	€ 5.249,00
9		€ 5.230,28	€ 5.398,00
10		€5.379,11	€5.544,00

Ook in de CAO Ziekenhuizen, de CAO GGZ en de CAO UMC wordt rekening gehouden met relevante werkervaring die de aios heeft opgedaan in een voorgaande functie. Relevante werkervaring wordt onder deze cao's evenals onder de CAO SBOH bij aanvang van het dienstverband gehonoreerd met een extra trede per volledig ervaringsjaar van 12 maanden.

Daarbij geldt ook dat een gebroken ervaringsjaar bij aanvang, bijvoorbeeld 18 maanden werkervaring, voor de inschaling bij aanvang van het dienstverband 1 extra salaristrede oplevert en daarna "versneld" tot een volgende trede leidt op het moment dat de aios na 6 maanden dienstverband een 2^e ervaringsjaar heeft volgemaakt.

Waar deze cao's verschillen ten opzichte van de CAO SBOH is het ontbreken van een maximering van het aantal ervaringsjaren dat bij aanvang van het dienstverband als aios in aanmerking wordt genomen bij de inschaling.

Figuur 4 loonlijnen cao's minimum en maximumbedragen per schaal



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 (Z), 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.

CONCLUSIE

De afgebeelde loonlijnen visualiseren het beeld van de vergelijking van de salaristabellen en de toelichting daarbij op de voorgaande pagina's:

- de schaalbedragen voor de SBOH-aios liggen voor alle tredes onder de schaalbedragen van de andere cao's (zij het dat de verschillen tussen de schaalbedragen voor de aios HA ten opzichte van de andere 3 cao's duidelijker groter zijn dan die voor de overige SBOH-aios).
- de salarisontwikkeling (doorgroeimogelijkheden) is voor de SBOH-aios duidelijk beperkter (stopt eerder) dan voor de aios onder de andere cao's, onder invloed van de voorwaardelijkheid die op trede 6 tot en met 8 van de SBOH-schalen van toepassing is. Anders gezegd: de SBOH-aios zit sneller aan zijn of haar salarismaximum.
- het verzilveren van relevante werkervaring bij aanvang van het dienstverband als aios in de vorm van een hogere startinschaling, is onder de CAO SBOH in principe beperkter dan onder de andere cao's.
- Vanwege het mindere aantal tredes in de CAO SBOH kan een hogere startinschaling op basis van relevante werkervaring betekenen dat er bij aanvang hoger is ingeschaald maar dat het salarismaximum daarmee ook sneller wordt bereikt. Dat zal onder de andere cao's minder snel het geval zijn.
- De SBOH-aios die promoveert of bij aanvang van zijn dienstverband al gepromoveerd is, zet onder de CAO SBOH in 1 keer een salarisstap van 3 extra tredes. Een dergelijke bepaling hebben wij niet aangetroffen in de andere cao's. Overigens kan in dergelijke zorgorganisaties wel sprake zijn van eigen beleid op dit vlak

Bij de bovenstaande conclusies plaatsen we nog wel de opmerking dat de schaalbedragen in de CAO SBOH het salaris zijn voor een 38-urige werkweek. Voor de salarisbedragen in de andere cao's geldt dat hier een normatieve werkweek van 46 of 48 uur tegenover staat.

3. VAKANTIETOESLAG

CAO SBOH

De vakantietoeslag in de CAO SBOH bedraagt 8% over het feitelijk genoten salaris over de periode juni tot en met mei.

CAO ZIEKENHUIZEN, CAO GGZ EN CAO UMC

De vakantietoeslag bedraagt in de CAO GGZ en de CAO UMC eveneens 8%. De vakantietoeslag in de CAO Ziekenhuizen ligt met 8,33% iets hoger. De grondslagen in deze 3 cao's zijn gelijk aan die in de CAO SBOH.

CONCLUSIE

De vakantietoeslag voor de aios onder de CAO SBOH is gelijk aan die van de aios onder de CAO GGZ en de CAO UMC maar een fractie lager dan die van de aios onder de CAO Ziekenhuizen (0,33%).

4. EINDEJAARSUITKERING

CAO SBOH

De eindejaarsuitkering in de CAO SBOH bedraagt 4,5% over het feitelijk genoten jaarsalaris inclusief vakantietoeslag. Voor de profielarts M+G die met een salarisgarantie als aios bij SBOH in dienst is, bedraagt de eindejaarsuitkering 7,71% over het jaarsalaris inclusief vakantietoeslag en inclusief garantietoeslag.

CAO ZIEKENHUIZEN, CAO GGZ EN CAO UMC

De eindejaarsuitkering in de CAO Ziekenhuizen en de CAO GGZ bedraagt 8,33% en in de CAO UMC 8,3%. De grondslag voor de eindejaarsuitkering is het feitelijke genoten salaris over de periode 1-1 tot en met 31-12. De vakantietoeslag maakt geen deel uit van de grondslag. De eindejaarsuitkering in deze cao's is daarmee (nagenoeg) gelijk aan een 13^e maandsalaris.

CONCLUSIE

Het percentage eindejaarsuitkering ligt in de CAO SBOH voor de aios zonder salarisgarantie 3,83% respectievelijk 3,8% lager dan in de andere cao's. Voor de aios M+G met salarisgarantie is het verschil kleiner: 0,62% respectievelijk 0,59%.

Daarbij geldt wel dat de grondslag voor de eindejaarsuitkering in de CAO SBOH hoger ligt dan in de andere cao's. Ter illustratie: door het verschil in grondslag wordt het verschil tussen de eindejaarsuitkering van de CAO SBOH voor een aios HA (laagste) ten opzichte van de cao's Ziekenhuizen en GGZ (hoogste) verkleind van € 38,30 per € 1.000,- jaarsalaris naar € 34,70.

5. VAKANTIEDAGEN

CAO SBOH

De CAO SBOH kent de aios op voltijd basis 228 uur vakantieverlof per jaar toe.

CAO ZIEKENHUIZEN, CAO GGZ EN CAO UMC

Het aantal vakantieverlofuren op jaarbasis voor de aios onder de CAO Ziekenhuizen en de CAO GGZ bedraagt bij een voltijd dienstverband 212,16. In het kader van de vergelijking is dit voor beide cao's inclusief het verlof dat wordt toegekend in het kader van het Levensfase Budget (PLB in de CAO Ziekenhuizen, LFB in de CAO GGZ).

Het aantal vakantieverlofuren voor de aios onder de CAO UMC bedraagt op jaarbasis 215 bij een voltijd dienstverband.

CONCLUSIE

De CAO SBOH kent de aios meer vakantieverlofuren toe dan de andere cao's: respectievelijk 15,84 en 13 uur meer op jaarbasis.

6. REISKOSTENVERGOEDING

De vergoeding voor reiskosten valt in de onderzochte cao's uiteen in een vergoeding voor woon-werkverkeer en een vergoeding voor dienstreizen.

WOON-WERK

CAO SBOH

De vergoeding voor woon-werkverkeer bedraagt voor alle aios € 0,21 netto per kilometer op declaratiebasis, ongeacht de wijze van vervoer.

CAO ZIEKENHUIZEN, CAO GGZ EN CAO UMC

Voor de CAO Ziekenhuizen geldt dat de werkgever de hoogte van de vergoeding voor woon-werkverkeer vaststelt in overleg met de Ondernemingsraad. De vergoeding bedraagt minimaal € 0,08 per kilometer (ongeacht de wijze van vervoer) voor een reisafstand van maximaal 30 kilometer enkele reis.

Onder de CAO GGZ geldt een maximale vergoeding voor woon-werkverkeer van € 167,10 per maand bij een voltijdsdienstverband, waarop een eigen bijdrage van € 14,21 in minder wordt gebracht.

Voor de CAO UMC geldt dat de werkgever met instemming van de ondernemingsraad regels vaststelt voor het vergoeden van de kosten van woon-werkverkeer. Voor aios geldt in aanvulling daarop dat zij in aanmerking komen voor een woon-werkvergoeding van € 0,21 per kilometer of de werkelijke kosten van het OV als de aios een deel van de opleiding bij een andere instelling doet en de woon-werkafstand naar die andere instelling groter is dan de woon-werkafstand naar de eigen werkgever.

CONCLUSIE

Een exacte vergelijking van de regelingen voor vergoeding van woon-werkverkeer is lastig te maken omdat in de ziekenhuizen en de UMC's een (van de cao afwijkende) instellingsregeling mag worden toegepast. Op basis van de (minimum)regelingen in de cao's kan de regeling voor vergoeding van woon-werk verkeer in de CAO SBOH als minimaal gelijkwaardig zo niet beter ten opzichte van de andere cao's worden beschouwd.

DIENSTREIZEN

CAO SBOH

De vergoeding voor dienstreizen (en voor alle overige voor de opleiding noodzakelijk te maken reiskosten) bedraagt voor de aios HA € 0,21 netto per kilometer op declaratiebasis, ongeacht de wijze van vervoer.

Voor de andere aios-opleidingen bedraagt de vergoeding voor dienstreizen tijdens stages € 0,21 netto per kilometer en tijdens de opleidingsperiode (en voor aios-o ook tijdens stage in een ggz-instelling) € 0,30 per kilometer, waarvan € 0,21 netto en € 0,09 bruto.

Voor de CAO Ziekenhuizen geldt dat dienstreizen worden vergoed op basis van de laagste klasse van het openbaar vervoer en het goedkoopste tarief, of tegen € 0,30 per kilometer als de werknemer met toestemming van de werkgever van een eigen auto gebruikt maakt.

De vergoeding voor dienstreizen in de CAO GGZ bedraagt € 0,36 per kilometer of volledige vergoeding van de werkelijke kosten van het OV.

De vergoeding voor dienstreizen in de CAO UMC bedraagt € 0,28 per kilometer of volledige vergoeding van de werkelijke kosten van het OV. Voor dienstreizen in het kader van de opleiding van de aios bedraagt de vergoeding voor dienstreizen € 0,21 netto per kilometer of volledige vergoeding van de werkelijke kosten van het OV.

De cao's Ziekenhuizen, GGZ en UMC geven niet aan of de genoemde kilometervergoedingen bruto of netto zijn (met uitzondering van de bepaling in de CAO UMC ten aanzien van de vergoeding van dienstreizen voor aios in het kader van de opleiding). Wij gaan er hier vanuit dat de vergoeding voor € 0,21 per kilometer *netto* wordt uitbetaald en voor het overige als *bruto* vergoeding wordt uitbetaald.

CONCLUSIE

De CAO GGZ kent de hoogste vergoeding voor dienstreizen.

De vergoeding voor dienstreizen voor de aios HA is weliswaar fiscaal maximaal als het gaat om de vergoeding die netto mag worden toegekend, maar is lager dan de vergoedingen voor dienstreizen in de andere cao's.

De vergoeding voor dienstreizen van de andere aios onder de CAO SBOH is gelijkwaardig of beter dan de vergoedingen in de cao's Ziekenhuizen en UMC.

7. VERHUIKOSTENVERGOEDING

CAO SBOH

De CAO SBOH kent de aios onder nadere voorwaarden een verhuiskostenvergoeding van € 1.000,- netto als de aios in verband met de opleiding verhuist om dichterbij de opleidingsinstelling of het opleidingsinstituut te gaan wonen. Deze vergoeding kan gedurende de opleiding maximaal 2 keer worden toegekend.

CAO ZIEKENHUIZEN, CAO GGZ EN CAO UMC

In de CAO Ziekenhuizen is bepaald dat op instellingsniveau in overleg met de Ondernemingsraad kan worden bepaald, of en zo ja welke verhuiskostenregeling binnen de instelling wordt toegepast.

De CAO GGZ kent geen regeling voor vergoeding van verhuiskosten.

De CAO UMC kent een ruime vergoedingsregeling voor verhuiskosten als er sprake is van een verhuisplicht. Voor zover er niet elders een recht op vergoeding van de verhuiskosten bestaat, kent de CAO UMC een vergoeding toe voor de kosten van transport van bagage en inboedel van de medewerker en zijn gezinsleden en (gemaximeerde) vergoedingen voor eventuele dubbele huishuur en voor alle overige kosten die direct uit de verhuizing voortvloeien.

CONCLUSIE

De regelingen voor vergoeding van verhuiskosten zijn niet eenduidig met elkaar te vergelijken vanwege verschillen in het al dan niet verplichte karakter van de verhuizing en het feit dat de CAO Ziekenhuizen het treffen van een verhuiskostenregeling overlaat aan het overleg tussen werkgever en Ondernemingsraad.

De regeling in de CAO SBOH onderscheidt zich door het vrijwillige karakter van de verhuizing waarvoor een vergoeding kan worden toegekend maar is qua niveau beperkt in relatie tot de mogelijke kosten die met een verhuizing gemoeid zijn.

De regeling die in de CAO UMC beschreven wordt, kent in principe de ruimste vergoedingsmogelijkheid.

8. VERGOEDING REGISTRATIEKOSTEN (RGS EN BIG)

CAO SBOH

Onder de CAO SBOH worden zowel de kosten van inschrijving in het opleidingsregister (RGS) als de kosten van herregistratie in het BIG-register (indien de BIG-registratie verloopt tijdens het dienstverband) vergoed.

CAO ZIEKENHUIZEN, CAO GGZ EN CAO UMC

Ook onder deze cao's worden de kosten van registratie in het opleidingsregister RGS en (her)registratie in het BIG-register volledig vergoed.

CONCLUSIE

Op het onderdeel van de vergoeding van registratiekosten is de CAO SBOH gelijkwaardig aan de cao's Ziekenhuizen, GGZ en UMC.

9. VERGOEDING OPLEIDINGSKOSTEN

CAO SBOH

Door SBOH worden alle kosten die voortkomen uit de verplichte RGS-opleidingselementen, volledig vergoed.

De CAO SBOH kent aan de aios daarnaast een congres- en scholingsbudget toe van € 20,- netto per maand op declaratiebasis, bedoeld voor congressen en (na)scholing en cursussen in Nederland. Het is daarbij toegestaan om op enig moment tijdens het dienstverband een negatief saldo congres- en scholingsbudget van maximaal € 300,- te hebben. Bij beëindiging van het dienstverband wordt een eventueel negatief saldo verrekend met het laatste netto salaris.

CAO ZIEKENHUIZEN, CAO GGZ EN CAO UMC

Ook voor aios die vallen onder de CAO Ziekenhuizen, de CAO GGZ of de CAO UMC geldt dat de kosten die voortkomen uit de verplichte RGS-opleidingselementen, volledig worden vergoed.

Voor vergoeding van additionele studie-activiteiten kennen deze cao's minder expliciete regelingen. Daar waar het verplichte en functiegerichte scholing betreft, is er sprake van volledige vergoeding van de kosten (en soms ook van tijd). Voor vrijwillige scholing of deelname aan congressen door aios kennen deze cao's geen specifieke bepalingen en kan een vergoeding onderdeel zijn van een persoonlijk opleidingsplan dat werkgever en werknemers samen opstellen.

CONCLUSIE

Voor alle cao's geldt dat de opleiding van de aios voor wat betreft de verplichte opleidingselementen volledig wordt vergoed. In geen van de onderzochte cao's hebben wij voor deze kosten een bepaling over terugbetaling aangetroffen.

Een exacte vergelijking van vergoedingen voor additionele opleidingskosten is lastig te maken vanwege het ontbreken van vergelijkbare expliciete (materiele) bepalingen hierover in de cao's Ziekenhuizen, GGZ en UMC ten opzichte van de CAO SBOH. De CAO SBOH kent daarbij in beginsel geen additionele vergoeding voor opleidingskosten. Vergoeding vindt plaats van alle opleidingskosten die noodzakelijk zijn voor de opleiding.

Het toekennen van een declaratiebudget per maand met de additionele mogelijkheid van "rood staan" geeft de aios onder de CAO SBOH een zekere vrijheid in het kiezen en volgen van congressen en cursussen zonder dat hiervoor situationeel toestemming voor gevraagd hoeft te worden.

10. ONKOSTENVERGOEDING

CAO SBOH

Onder de CAO SBOH ontvangen aios HA een vaste algemene onkostenvergoeding van € 49,- netto per maand bij een voltijdsdienstverband. Daarnaast ontvangen zij een netto vergoeding van € 25,- per maand voor aanschaf en onderhoud van instrumenten.

Voor de andere aios onder de CAO SBOH geldt een vaste algemene onkostenvergoeding van € 56,- netto per maand bij een voltijdsdienstverband.

CAO ZIEKENHUIZEN, CAO GGZ EN CAO UMC

De cao's Ziekenhuizen, GGZ en UMC kennen geen (vaste) maandelijkse onkostenvergoeding voor aios. Er is wel sprake van specifieke vergoedingen op declaratiebasis voor bijvoorbeeld het zakelijk gebruik van een privé telefoon, maaltijden of verblijfskosten.

CONCLUSIE

Ook hier geldt dat een exacte vergelijking van onkostenvergoedingen is lastig te maken vanwege het ontbreken van expliciete (materiele) bepalingen hierover in de cao's Ziekenhuizen, GGZ en UMC ten opzichte van de CAO SBOH.

Het feit dat de CAO SBOH een vaste maandelijkse netto vergoeding toekent kan ten opzichte van de andere cao's gunstig uitpakken als de werkelijke kosten onder het bedrag van de vaste vergoeding blijven.

Daar tegenover staat dat de vaste vergoeding in de CAO SBOH tegelijk een maximering inhoudt die in de andere cao's niet is vastgelegd.

11. VERGOEDING OVERWERK

CAO SBOH

In de CAO SBOH is vastgelegd dat sprake is van overwerk als door de feitelijk te werken uren de arbeidsduur van 31,5 uur per week (indien de terugkomdag - theoretisch deel van de opleiding - is ingeroosterd) respectievelijk 38 uur per week (indien de terugkomdag - theoretisch deel van de opleiding - niet is ingeroosterd) wordt overschreden. Vergoeding van overwerk is aan de orde als er sprake is van overwerk in opdracht. Voor de arts in opleiding tot huisarts is dit artikel alleen van toepassing tijdens de gevaluteerde klinische stage.

Overwerk wordt onder de CAO SBOH vergoed in de vorm van tijd voor tijd voor het aantal uren dat is overgewerkt plus een geldelijke vergoeding in de vorm van een percentage van het uurloon over de overgewerkte uren. De hoogte van het percentage is afhankelijk van de dag en het tijdstip van overwerk.

CAO ZIEKENHUIZEN, CAO GGZ EN CAO UMC

Voor de aios onder de CAO Ziekenhuizen is er sprake van overwerk als de gewerkte uren uitstijgen boven de normatieve werkweek van 48 uur bij een voltijdsdienstverband.

Als er sprake is van overwerk, worden de overwerkuren betaald tegen het geldende uurloon en wordt daarbovenop een overwerktoeslag toegekend in de vorm van een percentage van het uurloon. De hoogte van het percentage is afhankelijk van de dag en het tijdstip van overwerk.

Op verzoek van de aios kan de vergoeding voor overwerk ook worden toegekend in de vorm van tijd voor tijd, gelijk aan het aantal uren overwerk, met daarbij de overwerktoeslag in geld.

Voor de aios onder de CAO GGZ geldt dat er sprake is van overwerk als hij of zij meer dan 10 uur gemiddeld per week overwerkt boven de in de werktijdenregeling of het rooster opgenomen arbeidsduur (van 38 uur).

Per saldo betekent dit dat er sprake is van overwerk als de aios meer uren werkt dan de normatieve werkweek van 48 uur bij een voltijdsdienstverband.

De vergoeding voor overwerk voor een aios onder de CAO GGZ bestaat uit tijd voor tijd voor het aantal uren dat is overgewerkt plus een geldelijke vergoeding in de vorm van een percentage van het uurloon over de overgewerkte uren. De hoogte van het percentage is afhankelijk van de dag en het tijdstip van overwerk en wordt toegekend als de berekende gemiddelde vergoeding over alle overgewerkte uren tijdens de werktijdenregeling of het rooster.

De CAO UMC kent een vergoeding voor overwerk toe aan medewerkers die vallen in met name genoemde salarisschalen. De aios valt daar niet onder. Voor de aios onder de CAO UMC is daarom geen vergoeding voor overwerk aan de orde.

CONCLUSIE

Voor het feitelijke overwerk (de extra gewerkte uren) kennen de CAO SBOH, de CAO Ziekenhuizen en de CAO GGZ per saldo een gelijke compensatie toe in de vorm van tijd voor tijd c.q. in de vorm van betaling van de overwerkuren tegen het uurloon (die op verzoek kan worden omgezet in een tijd voor tijd compensatie). De CAO UMC kent in het geheel geen compensatie of vergoeding voor overwerk voor de aios.

Voor wat betreft de overwerktoeslag zijn de regelingen in de cao's SBOH, Ziekenhuizen en GGZ nagenoeg gelijk voor wat betreft de percentages per dag en tijdstip. De CAO SBOH kent een klein voordeel met een hogere toeslag voor overwerkuren tussen 6 en 8 uur op maandag tot en met vrijdag (50% i.p.v. 25%). Daar tegenover staat dat de cao's Ziekenhuizen en GGZ vanaf het 6^e overwerk uur op maandag tot en met vrijdag tussen 8 en 22 uur een hogere toeslag (50% i.p.v. 25%) toekennen.

Per saldo kunnen we concluderen dat de cao's SBOH, Ziekenhuizen en GGZ gelijkwaardige regelingen kennen op het gebied van de vergoeding van overwerk.

Daarbij geldt wel dat er onder de CAO SBOH eerder sprake kan zijn van overwerk (en dus van een overwerkvergoeding) omdat de voltijds arbeidsduur per week in deze CAO 10 uur lager ligt dan de normatieve werkweek voor aios in de CAO Ziekenhuizen en de CAO GGZ.

Noot: niet onderzocht is wat de omvang is van de feitelijke gemiddelde overwerkvergoeding op maand- of jaarbasis voor de aios onder de verschillende cao's.

12. VERGOEDING ONREGELMATIGE DIENST

CAO SBOH

Conform de CAO SBOH is sprake van werkzaamheden volgens rooster tijdens onregelmatige dienst als de werkzaamheden worden verricht buiten de uren die liggen tussen 8 en 18 uur op maandag tot en met vrijdag.

Is dat het geval dan kent de CAO SBOH een vergoeding (toeslag) voor onregelmatige dienst (ORT) toe die kan oplopen van 20% tot 50% van het uurloon, afhankelijk van de dag en het tijdstip.

Voor de aios HA is dit alleen van toepassing als er sprake is van een gevaluteerde stage. Daar tegenover staat dat de aios HA gedurende de hele opleiding een vaste ORT ontvangt van € 107,10 bruto per maand bij een voltijdsdienstverband.

CAO ZIEKENHUIZEN, CAO GGZ EN CAO UMC

De cao's Ziekenhuizen, GGZ en UMC kennen eveneens een regeling ORT voor de aios. Deze regelingen lijken onderling sterk op elkaar en verschillen alleen qua hoogte van de ORT enigszins.

Afhankelijk van dag en tijdstip loopt de ORT in de CAO Ziekenhuizen en de CAO op van 22% tot 60% en in de CAO UMC van 47% tot 72%. Onderling bestaan er tussen deze cao's relatief kleine verschillen in de tussenliggende percentages en de tijdstippen waarvoor de worden toegekend.

Voor alle 3 de cao's geldt dat er sprake is van een maximumsalaris of uurloon (afgeleid van een maximum inpassingsnummer van de betreffende salaristabel) waarover het percentage ORT wordt berekend.

CONCLUSIE

Samenvattend kan worden geconcludeerd dat er onder de CAO SBOH sneller sprake is van onregelmatige dienst en toekenning van ORT dan bij de andere cao's vanwege de bredere definitie van onregelmatigheid, namelijk voor 8 uur en na 18 uur. De ORT-percentages liggen echter in andere cao's voor vrijwel alle ORT-tijdvakken hoger waarbij het verschil kan oplopen van 2% tot 27% per uur.

Noot: niet onderzocht is wat de omvang is van de feitelijke gemiddelde ORT op maand- of jaarbasis voor de aios onder de verschillende cao's.

13. VERGOEDING BEREIKBAARHEIDS- EN AANWEZIGHEIDSDIENSTEN

CAO SBOH

Voor het verrichten van bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten buiten de reguliere werktijden (die liggen tussen 8 en 18 uur) kent de CAO SBOH aan de aios een compensatie in *vrije tijd* toe.

De aios ontvangt per uur dat hij of zij heeft doorgebracht in bereikbaarheidsdienst een compensatie van 1/18^e tot 3/18^e uur afhankelijk van de dag waarop de dienst werd verricht.

Voor het verrichten van *aanwezigheidsdienst* ontvangt de aios een compensatie van 2/18^e tot 5/18^e uur per uur aanwezigheidsdienst overdag (tussen 6 en 24 uur) en een compensatie van 3/18^e tot 7/18^e uur per uur aanwezigheidsdienst 's-nachts (tussen 24 en 6 uur).

Deze compensatie in tijd is voor alle aios onder de CAO SBOH gelijk, waarbij geldt dat deze regeling voor de aios HA alleen van toepassing is tijdens gevaluteerde klinische stages.

Wordt tijdens deze diensten ook daadwerkelijk arbeid verricht, dan ontvangt de aios naast het voor hem of haar geldende uurloon een toeslag in de vorm van een percentage op het uurloon.

Voor de aios HA loopt dat percentage loopt op van 25% voor verrichte arbeid op maandag tot en met vrijdag tussen 8 en 22 uur tot 100% voor arbeid verricht op zaterdag vanaf 18 uur en op zon- en feestdagen. Voor de andere aios lopen deze percentages op van 28,5% tot 113%. Overigens geldt ook voor deze compensatie dat die voor de aios HA alleen van toepassing is tijdens gevaluteerde klinische stages.

CAO ZIEKENHUIZEN, CAO GGZ EN CAO UMC

De CAO Ziekenhuizen kent aan de aios voor de uren die hij of zij doorbrengt in bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst een vergoeding toe in geld. Deze vergoeding bedraagt een gedeelte van het uurloon.

Voor bereikbaarheidsdiensten loopt deze vergoeding op van 2/18^e van het uurloon op maandag tot en met vrijdag tot 6/18^e van het uurloon op erkende feestdagen.

Voor aanwezigheidsdiensten tussen 6 en 24 uur ligt de vergoeding tussen $4/18^e$ van het uurloon op maandag tot en met vrijdag tot $10/18^e$ van het uurloon op erkende feestdagen.

Voor aanwezigheidsdiensten tussen 24 en 6 uur ligt de vergoeding tussen $6/18^e$ van het uurloon op maandag tot en met vrijdag tot $14/18^e$ van het uurloon op erkende feestdagen.

Verricht de aios arbeid tijdens deze diensten, dan tellen de gewerkte uren mee bij het bepalen van de normatieve werkweek.

De CAO GGZ kent de aios een compensatie *in tijd* toe voor het bereikbaar of beschikbaar zijn in geval van een bereikbaarheids-, consignatie- of aanwezigheidsdienst. Van een bereikbaarheidsdienst of aanwezigheidsdienst is sprake als de aios buiten de vastgestelde werktijd op oproep beschikbaar of aanwezig moet zijn om op oproep zo spoedig mogelijk te werken.

Voor bereikbaarheids- of consignatiedienst loopt deze vergoeding op van $2/18^e$ van het uurloon op maandag tot en met vrijdag tot $6/18^e$ van het uurloon op erkende feestdagen.

Voor aanwezigheidsdiensten tussen 6 en 24 uur ligt de vergoeding tussen $2/18^e$ van het uurloon op maandag tot en met vrijdag tot $6/18^e$ van het uurloon op erkende feestdagen.

Voor aanwezigheidsdiensten tussen 24 en 6 uur ligt de vergoeding tussen $3/18^e$ van het uurloon op maandag tot en met vrijdag tot $7/18^e$ van het uurloon op erkende feestdagen.

Verricht de aios arbeid tijdens deze diensten, dan heeft de aios geen recht op uitbetaling van gewerkte uren in deze diensten zolang deze de 48 uur (normatieve werkweek) niet overschrijden. Daarboven is er sprake van overwerk.

Ook de CAO UMC kent een regeling voor de vergoeding (toelage) van het verrichten van bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten.

Van bereikbaarheidsdienst is sprake als de aios op afroep bereikbaar dient te zijn voor het verrichten van onvoorzienbare, spoedeisende werkzaamheden buiten de voor hem of haar geldende werktijden. Als de aios tijdens zijn of haar bereikbaarheidsdienst aanwezig dient te zijn in het UMC is sprake van aanwezigheidsdienst.

De vergoeding voor bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten wordt toegekend in *geld* en bedraagt een percentage van het salaris per uur: 6% van het salaris per uur voor uren op maandag tot en met vrijdag en 12% van het salaris per uur voor uren op zaterdag, zondag of een feest. Voor de berekening van de vergoeding geldt een maximumsalaris, gelijk aan het salaris van trede 7 van de salarisschaal voor aios.

(*Ter vergelijking*: de vergoedingen in de andere cao's worden uitgedrukt in een veelvoud van $1/18^e$. De breuk $1/18^e$ staat gelijk aan 5,55%).

Wordt tijdens deze diensten ook daadwerkelijk arbeid verricht, dan heeft de aios recht op een compensatie en een vergoeding. De compensatie is gelijk aan de gewerkte tijd tijdens de bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst. In overleg met de aios bepaalt de werkgever of deze compensatie bestaat uit verlof of uit een bedrag in geld, evenredig aan de gewerkte tijd.

Naast deze compensatie in tijd of geld heeft de aios recht op een vergoeding per gewerkt uur. Deze vergoeding bedraagt 47% van salaris per uur voor gewerkte uren op maandag tot en met vrijdag tussen 0 en 7 uur en na 20 uur en voor gewerkte uren op zaterdag tussen 0 en 8 uur en na 12 uur. Voor gewerkte uren op zondag of een feestdag bedraagt de vergoeding 72% van het salaris per uur. Ook voor de berekening van deze vergoeding geldt het hiervoor genoemde maximumsalaris, op basis van het salaris van trede 7 van de salarisschaal voor aios.

CONCLUSIE

Geconcludeerd kan worden dat onder de CAO SBOH eerder sprake is een “bijzondere dienst” vanwege het gehanteerde tijdvenster voor reguliere werktijden.

Als het gaat om de hoogte van de vergoeding voor de diensten biedt de CAO Ziekenhuizen de hoogste en de CAO UMC de laagste vergoedingen en ontlopen de CAO SBOH en de CAO GGZ elkaar nauwelijks.

Als het gaat om de vergoeding (in de vorm van een toeslag) voor daadwerkelijk verrichte arbeid tijdens de bijzondere dienst, scoort alleen de CAO UMC beter dan de CAO SBOH.

14. ZWANGERSCHAPS-, BEVALLINGS- EN OUDERSCHAPSVERLOF

WETTELIJK KADER

Het wettelijk recht op [zwangerschapsverlof](#) en [bevallingsverlof](#) verlof bestaat uit 6 weken zwangerschapsverlof en minstens 10 weken bevallingsverlof, in totaal dus minstens 16 weken verlof.

Tijdens het zwangerschapsverlof en bevallingsverlof heeft een werknemer recht op een zwangerschapsuitkering. De zwangerschapsuitkering is gelijk aan 100% van het dagloon tot aan het maximumdagloon. De werkgever vraagt de uitkering aan bij UWV. Doorgaans ontvangt de werkgever de uitkering en betaalt hij het loon door tijdens het verlof.

Voor partners bestaat een wettelijk recht op [geboorteverlof](#) ter grootte van 1 keer het aantal werkuren per week, naar eigen inzicht op te nemen binnen 4 weken na de geboorte van het kind. Het loon wordt tijdens dit verlof volledig doorbetaald door de werkgever.

Partners hebben daarnaast het wettelijk recht op [aanvullend geboorteverlof](#) ter grootte van 5 keer het aantal werkuren per week. Het aanvullend geboorteverlof moet binnen 6 maanden na de geboorte van het kind worden opgenomen nadat eerst het geboorteverlof van 1 week is opgenomen. Tijdens het aanvullend geboorteverlof bestaat wettelijk gezien geen recht op salaris, maar heeft de partner recht op een uitkering van het UWV (70% van het (max) dagloon).

Werknemers hebben een wettelijk recht op 9 weken betaald [ouderschapsverlof](#) tegen een uitkering van 70% van het dagloon tot 70% van het maximum dagloon. Het verlof kan in 1 keer achter elkaar worden opgenomen of flexibel, als een x aantal uren per dag verdeeld over meerdere weken of als een aantal dagen per week verdeeld over meerdere maanden.

CAO SBOH

In de CAO SBOH is vastgelegd dat SBOH de zwangerschapsuitkering aanvraagt bij het UWV en het salaris (inclusief eventuele salarisgarantietoeslag) van de aios volledig doorbetaalt als deze uitkering wordt toegekend. Tijdens het [zwangerschapsverlof](#) en [bevallingsverlof](#) loopt de opbouw van vakantie-uren door en blijft de pensioenpremieverdeling van kracht zoals vastgelegd in de cao.

Aansluitend aan het bevallingsverlof kan de aios onder de CAO SBOH op verzoek maximaal 4 weken [onbetaald verlof](#) krijgen.

Voor het [aanvullend geboorteverlof](#) is in de CAO SBOH vastgelegd dat het salaris (inclusief eventuele salarisgarantietoeslag) voor 70% (tot aan het max dagloon) wordt doorbetaald. SBOH vraagt daarvoor de uitkering aan het UWV en ontvangt deze uitkering. Het opnemen van aanvullend geboorteverlof heeft geen invloed op de opbouw van vakantie-uren. Over het doorbetaalde loon tijdens het aanvullend geboorteverlof blijft de pensioenpremieverdeling van kracht zoals vastgelegd in de cao.

Voor het **betaald ouderschapsverlof** geldt eveneens dat SBOH het salaris (inclusief eventuele salarisgarantietoeslag) voor 70% (tot aan het max dagloon) doorbetaalt. Ook hiervoor vraagt SBOH de uitkering aan bij het UWV en ontvangt deze uitkering. Het opnemen van betaald ouderschapsverlof heeft geen invloed op de opbouw van vakantie-uren. Over het doorbetaalde loon blijft tijdens het ouderschapsverlof blijft de pensioenpremieverdeling van kracht zoals vastgelegd in de cao.

CAO ZIEKENHUIZEN, CAO GGZ EN CAO UMC

Voor wat betreft het wettelijk recht op zwangerschapsverlof en bevallingsverlof kennen de cao's Ziekenhuizen, GGZ en UMC geen afwijkende of bijkomende bepalingen en wordt het salaris volledig doorbetaald.

De cao's Ziekenhuizen en GGZ kennen net als de CAO SBOH de mogelijkheid van maximaal 4 weken onbetaald verlof aansluitend op het bevallingsverlof. De CAO UMC kent hiervoor geen specifieke bepaling.

Voor wat betreft het geboorteverlof verwijzen de cao's Ziekenhuizen, GGZ en UMC naar de betreffende wetgeving of vatten de wettelijke regelingen kort samen.

Het aanvullend geboorteverlof wordt alleen in de CAO UMC benoemd. In deze cao is ook vastgelegd dat er bij aanvullend geboorteverlof sprake is van volledige voorzetting van de pensioenopbouw en dat de in de pensioenregeling vastgelegde premieverdeling tussen werkgever en werknemer daarop van toepassing is.

Voor ouderschapsverlof zijn in de CAO Ziekenhuizen geen afwijkende bepalingen opgenomen. Wel regelt deze cao dat tijdens onbetaald ouderschapsverlof de pensioenopbouw vrijwillig kan worden voortgezet tot aan het volledige salaris met behoud van de vastgestelde werkgeversbijdrage in de pensioenpremie. Een vergelijkbare bepaling betreft het blijven ontvangen van de werkgeversbijdrage ziektekostenpremie als tijdens het onbetaalde ouderschapsverlof de basisaanvullende ziektekostenverzekering IZZ wordt voortzet.

De CAO GGZ kent vergelijkbare bepalingen ten aanzien van pensioenopbouw en de werkgeversbijdrage voor de zorgverzekering tijdens onbetaald ouderschapsverlof.

De CAO UMC kent ten aanzien van ouderschapsverlof de bepaling dat de pensioenopbouw tijdens het ouderschapsverlof volledig wordt voortgezet met de gebruikelijke premieverdeling tussen werkgever en medewerker.

CONCLUSIE

In zowel de CAO SBOH als de cao's Ziekenhuizen, GGZ en UMC worden voornamelijk de wettelijke regelingen geïncorporeerd. De cao's ontlopen elkaar op dit onderdeel daardoor nauwelijks.

Een te benoemen verschil is de mogelijkheid in de 'cao's Ziekenhuizen, GGZ en UMC dat tijdens (deels) onbetaald verlof voortzetting van de volledige pensioenopbouw met volledige werkgeversbijdrage mogelijk is. Voor de CAO Ziekenhuizen en de CAO GGZ geldt daarbij nog dat gedurende (deels) onbetaald verlof de werkgeversbijdrage ziektekostenpremie van kracht blijft.

15. WERKGEVERSBIJDRAGE PENSIOENPREMIE

Voor dit beloningsonderzoek zijn voor wat betreft het onderdeel pensioen de regelingen ten aanzien van de premieverdeling tussen werkgever en werknemer met elkaar vergeleken. Er heeft geen vergelijking van de betreffende pensioenregelingen plaatsgevonden.

CAO SBOH

Voor aios HA in dienst van SBOH is de pensioenregeling van SPH van toepassing, voor de andere aios geldt de pensioenregeling van PFZW.

Voor de aios HA, de aios SOG en de aios VG geldt voor de premieverdeling dat het werkgeversdeel 51,88% van de pensioenpremie bedraagt en het werknemersdeel 48,12%.

Specifiek voor de aios HA geldt dat er tot en met 31 december 2025 sprake is van een bruto werkgeverscompensatie pensioen ter grootte van 1,24% van het salaris. Deze compensatie telt niet mee voor de pensioenopbouw en niet voor de opbouw van de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.

Voor de aios M+G geldt een afwijkende premieverdeling: het werkgeversdeel bedraagt 68,8% en het werknemersdeel 31,2%.

CAO ZIEKENHUIZEN, CAO GGZ EN CAO UMC

Voor de aios die valt onder de CAO Ziekenhuizen en onder de CAO GGZ is de pensioenregeling van PFZW van toepassing. Voor beide cao's geldt dat de premieverdeling gelijk is: 50% werkgever en 50% werknemer.

Op de aios die valt onder de CAO UMC is de pensioenregeling van ABP van toepassing. De premieverdeling voor deze pensioenregeling is 70% werkgever en 30% werknemer.

CONCLUSIE

Een inhoudelijke vergelijking van de betreffende pensioenregelingen was voor dit beloningsonderzoek niet aan de orde. Er worden dan ook geen uitspraken gedaan over kwaliteit of niveau van de betreffende regelingen.

Ten aanzien van de premieverdeling kunnen we concluderen dat de premieverdeling voor de aios onder de CAO SBOH nagenoeg gelijk is of gunstiger is (aios M+G) dan de premieverdeling voor de aios onder de CAO Ziekenhuizen of de CAO GGZ.

De bruto werkgeverscompensatie pensioen die aan de aios HA wordt toegekend beïnvloedt niet zozeer de premieverdeling maar kan beschouwd worden als een tijdelijke extra salariscomponent, zij het dat deze niet meetelt voor de pensioenopbouw en niet in andere grondslagen meeloopt.

De werkgeversbijdrage voor de aios onder de CAO UMC pakt het gunstigst uit maar ontloopt de werkgeversbijdrage voor de aios M+G onder de CAO SBOH nauwelijks.

SAMENVATTING BEVINDINGEN PAKKETVERGELIJKING

Zonder de nuances van de uitkomsten per onderdeel tekort te willen doen kunnen de *overall* uitkomsten van de pakketvergelijking als volgt wordt samengevat:

- Het salaris (lees: het niveau van de salarisschalen) ligt voor de cao's Ziekenhuizen, GGZ en UMC duidelijk hoger dan voor de CAO SBOH. Relevant daarbij is dat het salaris gebaseerd is bij de CAO SBOH, CAO GGZ en CAO Ziekenhuizen op een arbeidsduur van 38 uur per week. De CAO Ziekenhuizen en de CAO GGZ hanteren daarboven een normatieve werkweek (waarbij de opleidingsuren zijn inbegrepen) van 48 uur. Het salaris bij de CAO UMC is gebaseerd op een arbeidsduur van 46 uur per week. In die uren zijn werk en opleiding inbegrepen.
- In het verlengde daarvan ligt het niveau van het pakket aan vaste primaire arbeidsvoorwaarden (salaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering) voor de cao's Ziekenhuizen, GGZ en UMC duidelijk hoger dan in de CAO SBOH (zie daarvoor ook [5.2 Pakketvergelijking kwantitatief](#)). Dat heeft ook betekenis voor de pensioenopbouw en de omvang van de werkgeversbijdrage in de pensioenpremie.
- Op de onderdelen die gaan over [kostenvergoedingen](#) (zoals reiskosten, verhuiskosten en opleidingskosten) kan de CAO SBOH als gelijkwaardig aan de andere cao's worden beschouwd.
- Dat geldt ook voor de onderdelen die gaan over [bijzonder verlof](#).
- Als het gaat over de vergoeding van [overwerk, onregelmatigheid en bijzondere diensten](#) beschouwen wij de CAO SBOH als gelijkwaardig tot beter dan de andere cao's.
- De CAO SBOH kent de aios meer [vakantieverlof](#) toe dan de andere cao's. Als we daarbij het ook het verschil in feitelijke voltijdnorm tussen de CAO SBOH en de andere cao's in aanmerking nemen, steekt de CAO SBOH op dit onderdeel ruimer in zijn jas.
- Op het onderdeel [pensioen](#) is geen inhoudelijke vergelijking van de pensioenregelingen gemaakt maar volgt uit de vergelijking van de werkgeversbijdrage in de pensioenpremie dat de CAO SBOH op dit punt (met een klein plusje) gelijkwaardig is aan de CAO Ziekenhuizen en de CAO GGZ en dat de CAO UMC daar een duidelijke plus heeft. Dat laatste geldt dan weer niet ten opzichte van de aios M+G onder de CAO SBOH. Voor deze aios is een afwijkende werkgeversbijdrage in de pensioenpremie van toepassing die nagenoeg gelijk is aan die onder de CAO UMC.

VISUELE SAMENVATTING BEVINDINGEN PAKKETVERGELIJKING

In de onderstaande tabel hebben wij de hiervoor beschreven bevindingen en conclusies van de pakketvergelijking visueel samengevat door met behulp van kleuren “scores” per onderdeel toe te kennen aan de cao’s.

De kleuren geven per onderdeel een relatieve score weer voor de cao’s ten opzichte van elkaar maar drukken geen waardeoordeel uit over de kwaliteit of het niveau van de regelingen zelf.

We plaatsen hier de opmerking dat de vergelijking tussen de cao’s niet voor alle onderdelen exacte, in geld of aantallen uitgedrukte, uitkomsten en verschillen oplevert. De scores weerspiegelen daarmee ook de duiding van de uitkomsten van de vergelijking door de onderzoekers.

Onderdeel ▾ CAO ▷	SBOH HA	SBOH SOG VG M+G	ZH	GGZ	UMC
Legenda	Beste regeling				Minste regeling
(Ongeveer) gelijkwaardig (en volledige vergoeding)	Green	Green	Green	Green	Green
(Ongeveer) gelijkwaardig (maar geen volledige vergoeding)	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow
Arbeidsduur	Green	Green	Red	Red	Yellow
Salaris (feitelijke salarisschaal)	Zie voor een vergelijking op het onderdeel salaris “Figuur 4 loonlijnen cao’s minimum en maximumbedragen per schaal” met de conclusies				
Vakantietoeslag	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow
Eindejaarsuitkering	Red	Red	Green	Green	Yellow
Vakantiedagen	Green	Green	Yellow	Yellow	Red
Reiskostenvergoeding					
Woon-werk	Green	Green	1	Red	1
Dienstreizen	Red	2	Yellow	Green	Yellow
Verhuiskostenvergoeding	Yellow	Yellow	3	Red	Green
Vergoeding registratiekosten (RGS en BIG)	Green	Green	Green	Green	Green
Vergoeding opleidingskosten					
Kosten verplichte elementen opleiding	Green	Green	Green	Green	Green
Additionele opleidingskosten	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	5
Onkostenvergoeding	Yellow	Yellow	4	Red	5
Vergoeding overwerk					
Recht op vergoeding	Green	Green	Yellow	Yellow	Red
Hoogte vergoeding	6	Green	Yellow	Yellow	Red

Onderdeel ▾ CAO ▷	SBOH HA	SBOH SOG VG M+G	ZH	GGZ	UMC
Vergoeding onregelmatige dienst (ORT)					
Recht op vergoeding	■	■	■	■	■
Hoogte vergoeding	7 ■	■	■	■	■
Vergoeding bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten					
Recht op vergoeding	■	■	■	■	■
Hoogte vergoeding dienst	6 ■	■	8 ■	■	9 ■
Hoogte vergoeding arbeid	■	■	■	■	■
Zwangerschaps-, bevallings- en ouderschapsverlof					
Wettelijk zwangerschaps- en bevallingsverlof	■	■	■	■	■
Aanvullend bevallingsverlof (onbetaald)	■	■	■	■	■
Wettelijk geboorteverlof	■	■	■	■	■
Aanvullend geboorteverlof	10 ■	10 ■	■	■	11 ■
Ouderschapsverlof	10 ■	10 ■	11 12 ■	11 12 ■	12 ■
Werkgeversbijdrage pensioenpremie					
Regeling	SPH	PFZW	PFZW	PFZW	ABP
Werkgeversbijdrage	■	13 ■	■	■	■

- 1: op basis van de (minimum)regeling in de cao. De werkgever mag een afwijkende regeling treffen.
- 2: voor de aios SOG, AVG en M+G bedraagt de vergoeding voor dienstreizen tijdens stages € 0,21 netto per kilometer en tijdens de opleidingsperiode (en voor aios SOG ook tijdens stage in een ggz-instelling) € 0,30 per kilometer
- 3: op instellingsniveau kan in overleg met de ondernemingsraad worden bepaald, of en zo ja welke verhuiskostenregeling binnen de instelling wordt toegepast
- 4: ervan uitgaande dat de in de cao genoemde maximumvergoeding per maand netto is
- 5: ervan uitgaande dat de gedeclareerde (on)kosten waar mogelijk netto worden vergoed en op basis van het feit dat er in de cao geen maximum aan de te declareren (on)kosten wordt gesteld
- 6: voor de aios HA alleen sprake van een vergoeding aan de orde ingeval van een gevaluteerde klinische stage
- 7: voor de aios HA is alleen een ORT aan de orde ingeval van een gevaluteerde klinische stage maar hij of zij ontvangt wel gedurende de hele opleiding een vaste ORT ad € 107,10 bruto per maand op fulltime basis
- 8: vergoeding in geld
- 9: vergoeding in geld, gemaximeerd op salaris trede 7
- 10: voortzetting pensioenopbouw over 70% van het salaris tot max dagloon, werkgever betaalt daarover werkgeversdeel pensioenpremie
- 11: voortzetting pensioenopbouw over 100% van het salaris, werkgever betaalt daarover werkgeversdeel pensioenpremie
- 12: voortzetting werkgeversbijdrage premie ziektekosten
- 13: het werkgeversdeel in de pensioenpremie bedraagt voor zowel de SPH-regeling als de PFZW-regeling 51,88% met uitzondering van de werkgeversbijdrage in de pensioenpremie voor de aios M+G: die bedraagt 68,8%

5.2 Pakketvergelijking kwantitatief

Op basis van *persona's* is de pakketwaarde van de aios bij verschillende jaren (startjaar, jaar 3 en jaar 5 respectievelijk jaar 2 en jaar 4 voor de aios Arts M+G) in beeld gebracht. Bij een startjaar betekent dit dat afhankelijk van de cao, sprake is van trede 0 of 1. Jaar 3 is daarmee trede 3 of trede 2, jaar 5 is trede 5 of trede 4.

De invloed van eventuele ervaringsjaren op de startinschaling hebben we hier buiten beschouwing gelaten.

De berekening van de pakketwaarde valt uiteen in twee delen.

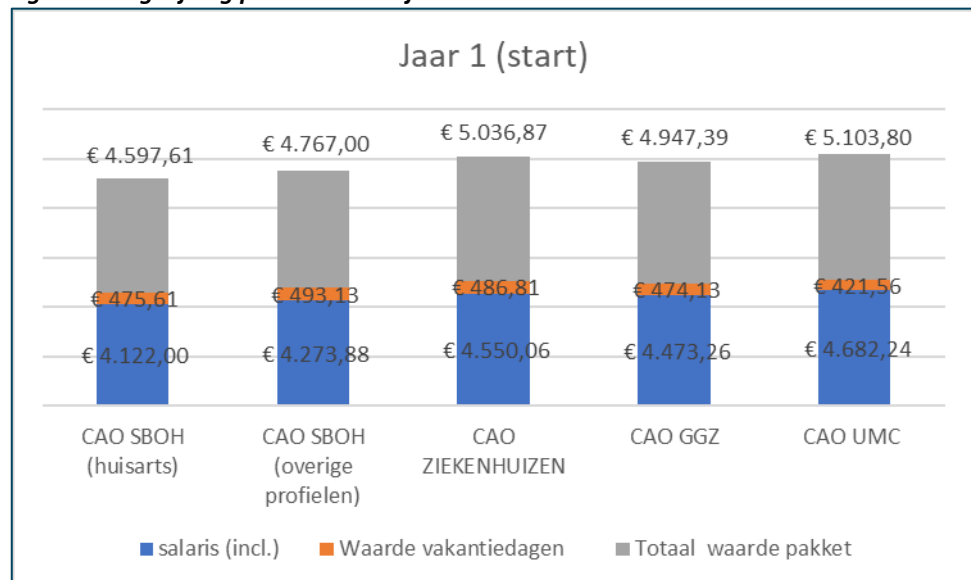
In het eerste deel wordt gekeken naar een pakket bestaande uit salaris, vakantietoeslag, balansbudget (CAO GGZ) en eindejaarsuitkering. In het tweede deel wordt de waarde van de vakantiedagen (wettelijk en bovenwettelijk) berekend. Beide delen worden vervolgens als *totale waarde pakket* weergegeven.

Figuur 5. 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	€ 22,25	€ 23,07	€ 23,60	€ 23,05	€ 20,23
Maandsalaris	€ 3.664,00	€ 3.799,00	€ 3.900,28	€ 3.809,50	€ 4.026,00
Vakantietoeslag (maand)	€ 293,12	€ 303,92	€ 324,89	€ 304,76	€ 322,08
Eindejaarsuitkering**	€ 164,88	€ 170,96	€ 324,89	€ 317,33	€ 334,16
Balans budget	€ -	€ -	€ -	€ 42	€ -
Subtotaal waarde pakket (per maand)	€ 4.122,00	€ 4.273,88	€ 4.550,06	€ 4.473,26	€ 4.682,24
Uurloon incl. VT en EJU*	€ 25,03	€ 25,95	€ 27,53	€ 26,82	€ 23,53
waarde vakantiedagen jaarbasis	€ 3.804,85	€ 3.945,04	€ 4.185,23	€ 4.076,26	€ 4.329,31
waarde bovenwettelijk jaarbasis	€ 1.902,42	€ 1.972,52	€ 1.656,47	€ 1.613,34	€ 729,39
totaal	€ 5.707,27	€ 5.917,55	€ 5.841,70	€ 5.689,60	€ 5.058,70
Waarde vakantiedagen (per maand)	€ 475,61	€ 493,13	€ 486,81	€ 474,13	€ 421,56
Totaal waarde pakket	€ 4.597,61	€ 4.767,00	€ 5.036,87	€ 4.947,39	€ 5.103,80
* excl. waarde balansbudget					
** basis EJU bij CAO SBOH					
uren per week	38	38	38	38	46
profiel	huisarts	overige profielen	AIOS	AIOS	AIOS
trede	3	3	2	2	2
Uurloon	€ 24,08	€ 24,77	€ 25,52	€ 24,92	€ 21,73
Maandsalaris	€ 3.966,00	€ 4.079,00	€ 4.216,94	€ 4.118,78	€ 4.325,00
Vakantietoeslag (maand)	€ 317,28	€ 326,32	€ 351,27	€ 329,50	€ 346,00
Eindejaarsuitkering**	€ 178,47	€ 183,56	€ 351,27	€ 343,09	€ 358,98
Balans budget	€ -	€ -	€ -	€ 41,67	€ -
Subtotaal waarde pakket (maand)	€ 4.461,75	€ 4.588,88	€ 4.919,49	€ 4.833,04	€ 5.029,98
Uurloon incl. VT en EJU*	€ 27,10	€ 27,87	€ 29,77	€ 28,99	€ 25,28
waarde vakantiedagen jaarbasis	€ 4.118,46	€ 4.235,80	€ 4.525,04	€ 4.407,19	€ 4.650,83
waarde bovenwettelijk jaarbasis	€ 2.059,23	€ 2.117,90	€ 1.790,96	€ 1.744,32	€ 783,56
totaal	€ 6.177,68	€ 6.353,70	€ 6.316,00	€ 6.151,52	€ 5.434,40
Waarde vakantiedagen (per maand)	€ 514,81	€ 529,47	€ 526,33	€ 512,63	€ 452,87
Totaal waarde pakket	€ 4.976,56	€ 5.118,35	€ 5.445,82	€ 5.345,67	€ 5.482,84
* excl. waarde balansbudget					
** basis EJU bij CAO SBOH					
uren per week	38	38	38	38	46
profiel	huisarts	overige profielen	AIOS	AIOS	AIOS
trede	5	5	4	4	4
Uurloon	€ 25,89	€ 26,80	€ 27,54	€ 26,96	€ 23,28
Maandsalaris	€ 4.263,00	€ 4.413,00	€ 4.550,50	€ 4.455,50	€ 4.632,00
Vakantietoeslag (maand)	€ 341,04	€ 353,04	€ 379,06	€ 356,44	€ 370,56
Eindejaarsuitkering**	€ 191,84	€ 198,59	€ 379,06	€ 371,14	€ 384,46
Balans budget	€ -	€ -	€ -	€ 41,67	€ -
Subtotaal waarde pakket (maand)	€ 4.795,88	€ 4.964,63	€ 5.308,61	€ 5.224,75	€ 5.387,02
Uurloon incl. VT en EJU*	€ 29,12	€ 30,15	€ 32,12	€ 31,37	€ 27,07
waarde vakantiedagen jaarbasis	€ 4.426,87	€ 4.582,64	€ 4.882,96	€ 4.767,50	€ 4.980,96
waarde bovenwettelijk jaarbasis	€ 2.213,44	€ 2.291,32	€ 1.932,62	€ 1.886,92	€ 839,18
totaal	€ 6.640,31	€ 6.873,96	€ 6.815,58	€ 6.654,42	€ 5.820,14
Waarde vakantiedagen (per maand)	€ 553,36	€ 572,83	€ 567,97	€ 554,54	€ 485,01
Totaal waarde pakket	€ 5.349,23	€ 5.537,45	€ 5.876,58	€ 5.779,28	€ 5.872,03
* excl. waarde balansbudget					
** basis EJU bij CAO SBOH					

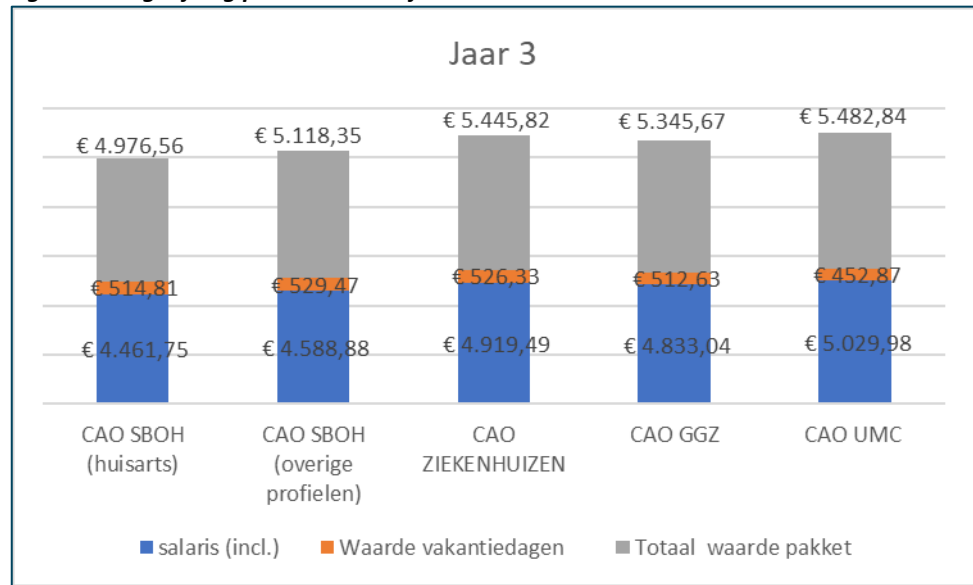
Persona's benchmark				
Arts M+G	CAO SBOH	CAO ZIEKENHUIZEN	CAO GGZ	CAO UMC
uren per week	38	38	38	46
profiel	Arts M+G	AIOS	AIOS	AIOS
trede	2	1	1	1
Uurloon	€ 23,88	€ 24,59	€ 24,02	€ 20,99
Maandsalaris	€ 3.932,00	€ 4.063,89	€ 3.968,89	€ 4.177,00
Vakantietoelag (maand)	€ 314,56	€ 338,52	€ 317,51	€ 334,16
Eindejaarsuitkering**	€ 176,94	€ 338,52	€ 330,61	€ 346,69
Balans budget	€ -		€ 41,67	
Subtotaal waarde pakket (maand)	€ 4.423,50	€ 4.740,93	€ 4.658,68	€ 4.857,85
Uurloon incl. VT en EJU*	€ 26,86	€ 28,69	€ 27,94	€ 24,41
waarde vakantiedagen jaarbasis	€ 4.083,15	€ 4.360,80	€ 4.246,81	€ 4.491,68
waarde bovenwettelijk jaarbasis	€ 2.041,57	€ 1.725,96	€ 1.680,84	€ 756,75
totaal	€ 6.124,72	€ 6.086,76	€ 5.927,65	5248,431985
Waarde vakantiedagen (per maand)	€ 510,39	€ 507,23	€ 493,97	€ 437,37
Totaal waarde pakket	€ 4.933,89	€ 5.248,16	€ 5.152,65	€ 5.295,22
* 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	€ 25,81	€ 25,17	€ 25,97	€ 22,54
Maandsalaris	€ 4.250,00	€ 4.159,00	€ 4.291,89	€ 4.485,00
Vakantietoelag (maand)	€ 340,00	€ 346,44	€ 343,35	€ 358,80
Eindejaarsuitkering**	€ 191,25	€ 346,44	€ 357,51	€ 372,26
Balans budget	€ -		€ 41,67	
Subtotaal waarde pakket (maand)	€ 4.781,25	€ 4.851,89	€ 5.034,42	€ 5.216,06
Uurloon incl. VT en EJU*	€ 29,04	€ 29,36	€ 30,21	€ 26,21
waarde vakantiedagen jaarbasis	€ 4.413,37	€ 4.462,86	€ 4.592,43	€ 4.822,89
waarde bovenwettelijk jaarbasis	€ 2.206,69	€ 1.766,35	€ 1.817,63	€ 812,55
totaal	€ 6.620,06	€ 6.229,21	€ 6.410,06	€ 5.635,44
Waarde vakantiedagen (per maand)	€ 551,67	€ 519,10	€ 534,17	€ 469,62
Totaal waarde pakket	€ 5.332,92	€ 5.370,99	€ 5.568,59	€ 5.685,67
* excl. waarde balansbudget				
** basis EJU bij CAO SBOH				

Figuur 6 vergelijking pakketwaarde jaar 1



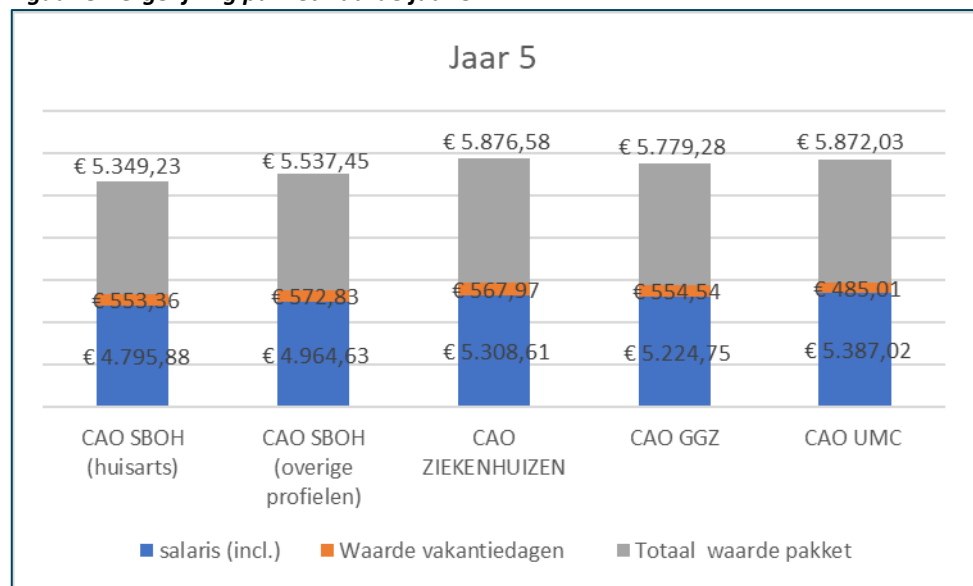
Noot: trede 1 bij CAO SBOH, trede 0 bij de overige cao's.

Figuur 7 Vergelijking pakketwaarde jaar 3



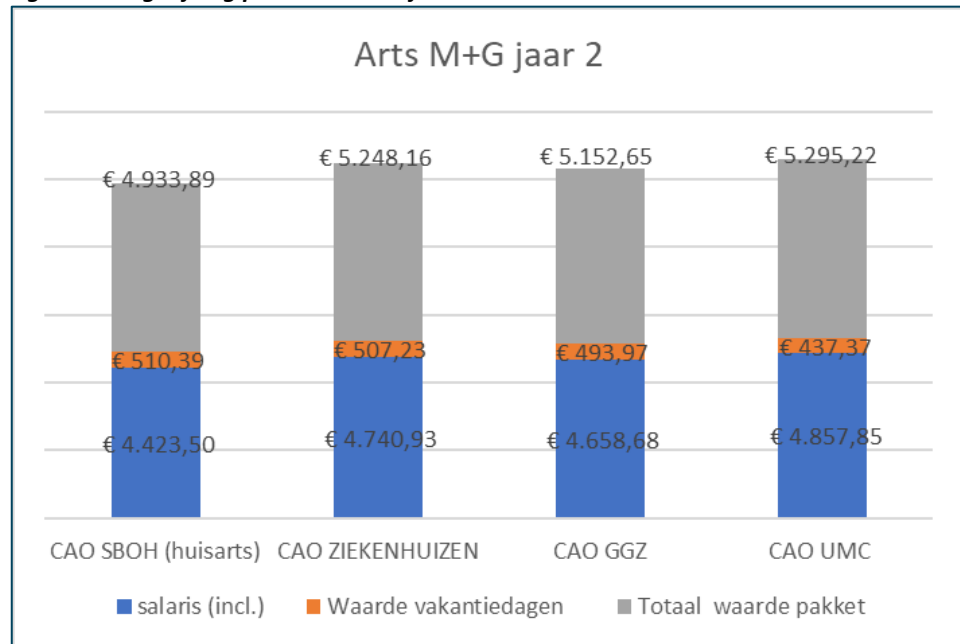
Noot: trede 3 bij CAO SBOH, trede 2 bij de overige cao's.

Figuur 8 Vergelijking pakketwaarde jaar 5



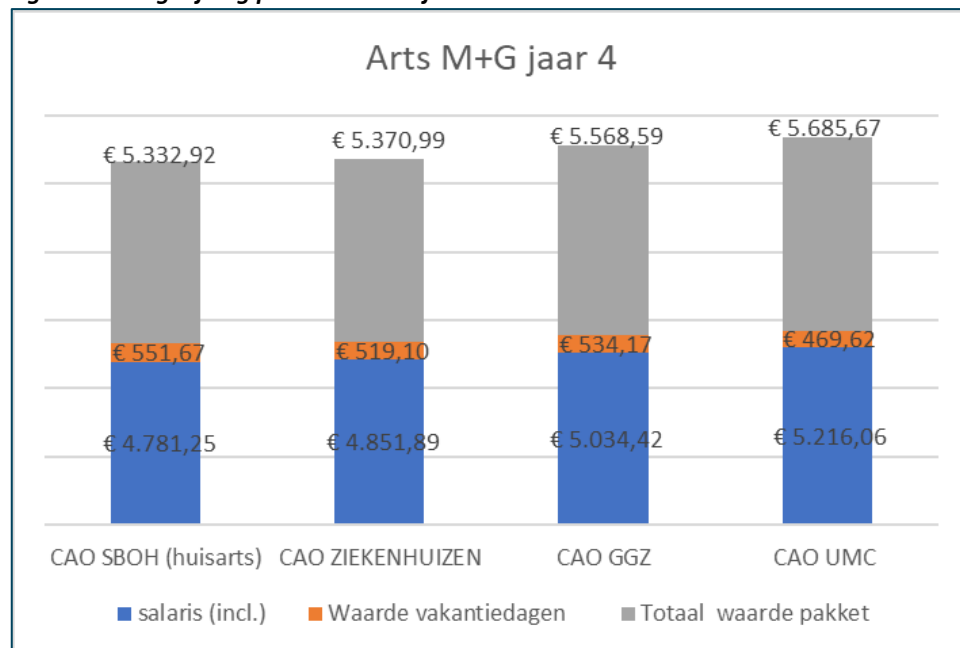
Noot: trede 5 bij CAO SBOH, trede 4 bij de overige cao's.

Figuur 9 Vergelijking pakketwaarde jaar 2 Arts M+G



Noot: trede 2 bij CAO SBOH, trede 1 bij de overige cao's.

Figuur 10 Vergelijking pakketwaarde jaar 4 Arts M+G



Noot: trede 4 bij CAO SBOH, trede 3 bij de overige cao's.

CONCLUSIE

Bij de kwantitatieve vergelijking is in eerste instantie sec gekeken naar de totale geldwaarde: wat ontvangt een aios per maand c.q. wat is de waarde van het pakket in euro's (bruto).

Relevant daarbij is dat de CAO SBOH een 38-urige werkweek kent. Dat is *inclusief* opleidingsuren. De CAO GGZ en de CAO Ziekenhuizen kennen ook een 38-urige werkweek, echter daarbij geldt een totale zogenaamde *normatieve* werkweek van 48 uur. Daarin zijn de opleidingsactiviteiten begrepen. Voor alle voornoemde cao's geldt dat de 38 uur per week de basis vormt voor het salaris dat de aios ontvangt. CAO UMC kent voor de aios een werkweek van in totaal 46 uur waarin alle uren, ongeacht karakter (werk-opleiding) zijn inbegrepen. De arbeidsduur van 46 uur vormt de basis voor het salaris per maand dat de aios ontvangt.

Op basis van de berekening van de totale pakketwaarde van de verschillende cao's kan vastgesteld worden dat de pakketwaarde van de CAO SBOH, ongeacht het jaar, het laagste is. De waarde van het (totale) pakket van de CAO UMC is het hoogste. Het verschil tussen de waarde van het (totale) pakket van de CAO SBOH en die van de CAO UMC bedraagt maximaal circa 11 % (bij profiel huisarts) resp. 7% (bij de overige profielen).

Wanneer gekeken wordt naar het uurloon is het beeld als volgt. Het uurloon (inclusief waarde vakantietoeslag en eindejaarsuitkering) is bij SBOH lager dan die bij de CAO GGZ en CAO Ziekenhuizen, echter hoger dan het uurloon bij de CAO UMC. Het verschil ten opzichte van de CAO Ziekenhuizen (hoogste uurloon), bedraagt dan maximaal (circa) 10% en minimaal 4% (trede 4 profiel arts M+G)

Binnen de CAO SBOH is overigens ook sprake van een verschil tussen de waarde van het totale pakket bij het profiel huisarts en de overige profielen. De totale pakketwaarde bij de overige profielen is hoger. Het verschil bedraagt maximaal circa 4%.

5.3 Van anios naar aios

Een startende aios heeft vaak al een korter of langer arbeidsverleden als anios (basisarts) bij, bijvoorbeeld, een zorgorganisatie, GGD of het UWV. In die periode waren op hem of haar de arbeidsvoorwaarden van de betreffende cao van toepassing. Veel startende aios hebben dus een referentiekader opgebouwd als het gaat om salaris en andere arbeidsvoorwaarden voordat zij aios werden en als aios beloond gingen worden.

Om inzicht te krijgen in het verschil in arbeidsvoorwaarden tussen een anios en een startende aios zijn vergelijkbare pakketten van vaste primaire arbeidsvoorwaarden in beeld gebracht (zie figuur 11 en 12). Voor de anios is uitgegaan van een functie als basisarts met vier ervaringsjaren (trede 4/ 5 afhankelijk van de betreffende cao) en de voorwaarden zoals die onder de betreffende cao's voor deze functie gelden.

Noot: ook bij deze vergelijking heeft geen omrekening plaatsgevonden naar een (gelijke) gemiddelde arbeidsduur. De CAO UWV kent een 38-urige werkweek, de CAO UMC kent voor de anios een 46-urige werkweek, de overige cao's kennen een 36-urige werkweek.

De CAO VVT kent de systematiek van een verlofmandje waarbij verlof voor feestdagen in het totale verlof is opgenomen. Bij de berekening van de waarde van het pakket van vakantiedagen is hier rekening mee gehouden door deze uren (47 uur) niet in pakketwaarde mee te nemen.

Figuur 11 brengt in beeld wat de waarde van het totale pakket is bij trede 3 bij de CAO SBOH.

Figuur 11 Pakketwaarde trede 3 CAO SBOH

	CAO SBOH	CAO SBOH
uren per week	38	38
profiel	huisarts	overige profielen
trede	3	3
Uurloon	€ 24,08	€ 24,77
Maandsalaris	€ 3.966,00	€ 4.079,00
Vakantietoelage (maand)	€ 317,28	€ 326,32
Eindejaarsuitkering**	€ 178,47	€ 183,56
Balans budget	€ -	€ -
Subtotaal waarde pakket (maand)	€ 4.461,75	€ 4.588,88
Uurloon incl. VT en EJU*	€ 27,10	€ 27,87
waarde vakantiedagen jaarbasis	€ 4.118,46	€ 4.235,80
waarde bovenwettelijk jaarbasis	€ 2.059,23	€ 2.117,90
totaal	€ 6.177,68	€ 6.353,70
Waarde vakantiedagen (per maand)	€ 514,81	€ 529,47
Totaal waarde pakket	€ 4.976,56	€ 5.118,35
* excl. waarde balansbudget		
** basis EJU bij CAO SBOH		

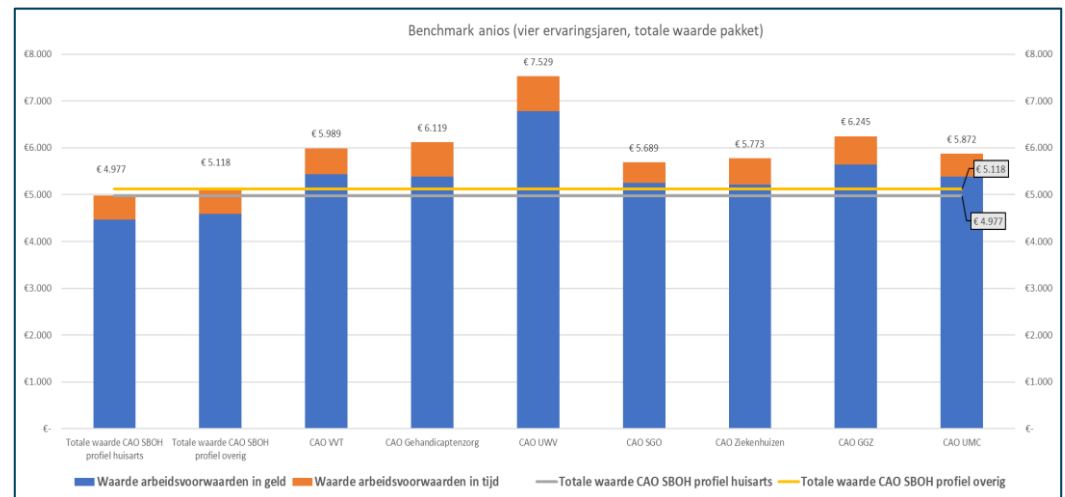
Ervan uitgaande dat een aios eerst enige tijd als anios (basisarts) elders heeft gewerkt en op enig moment de stap maakt naar aios bij SBOH, wordt in figuur 12 in beeld gebracht wat de waarde is van het arbeidsvoorwaardenpakket dat de anios had onder de cao's GGZ, Ziekenhuizen, UMC en bij de CAO VVT, CAO Gehandicaptenzorg, CAO UWV en CAO SGO (voor de GGD). Dit is op basis van vier ervaringsjaren en in de functie van basisarts (zie paragraaf 2.3.2). Het resultaat wordt in de volgende figuur (12 en 13) weergegeven.

Figuur 12 Pakketwaarde anios (basisarts) bij vier ervaringsjaren

ANIOS	CAO VVT	CAO Gehandicaptenzorg	CAO UWV	CAO SGO	CAO Ziekenhuizen	CAO GGZ	CAO UMC
uren per week	36	36	38	36	36	36	46
schaal en trede (en Inpassingsnr)	65/4(43)	65/ 4 (44)	11 (5)	11 (4)	65/4(42)	65/a/4(48)	11a/4
Uurloon	€ 29,88	€ 29,55	€ 35,37	€ 28,78	€ 28,65	€ 30,85	€ 23,28
Maandsalaris	€ 4.675,63	€ 4.625,00	€ 5.835,23	€ 4.489,00	€ 4.469,00	€ 4.812,00	€ 4.632,00
Vakantietoeslag (maand)	€ 374,05	€ 370,00	€ 466,82	€	€ 372,27	€ 384,96	€ 370,56
Eindejaarsuitkering	€ 389,48	€ 385,26	€ 486,07	€	€ 372,27	€ 400,84	€ 384,46
Balans budget / IKB	€ -	€ -	€	€ 765,37	€	€ 42,00	€
Subtotaal waarde pakket (per ma	€ 5.439,16	€ 5.380,26	€ 6.788,12	€ 5.254,37	€ 5.213,54	€ 5.639,80	€ 5.387,02
Uurloon ind. VT en EJU*	€ 34,76	€ 34,38	€ 41,14	€ 34,34	€ 33,42	€ 36,15	€ 27,07
waarde vakantiedagen jaarbasis*	€ 5.004,72	€ 4.950,53	€ 6.253,30	€ 5.220,03	€ 4.812,49	€ 5.205,97	€ 4.980,96
waarde bovenwettelijk jaarbasis*	€ 4,00	€ 1.959,58	€ 2.632,97	€	€ 1.904,95	€ 2.060,70	€ 839,18
totaal	€ 5.008,72	€ 6.910,11	€ 8.886,27	€ 5.220,03	€ 6.717,44	€ 7.266,66	€ 5.820,14
Waarde vakantiedagen (per maand) (CAO VVT**)	€ 417,39	€ 739,14	€ 740,52	€ 435,00	€ 559,79	€ 605,56	€ 485,01
Totaal waarde pakket	€ 5.856,55	€ 6.119,40	€ 7.528,65	€ 5.689,38	€ 5.773,32	€ 6.245,36	€ 5.872,03

Noot: Salarisbedrag CAO UWV dient nog formeel gepubliceerd te worden.

Figuur 13 Benchmark pakketwaarde anios (basisarts) versus SBOH-aios



Noot: De in deze benchmark betrokken cao's kennen een 36-urige werkweek (CAO VVT, CAO GGZ, CAO Gehandicaptenzorg, CAO Ziekenhuizen, CAO SGO, dan wel 38 uur bij de CAO UWV of 46 uur bij CAO UWV).

CONCLUSIE

Op basis van dit overzicht blijkt dat de waarde van het (totale) salarispakket bij de CAO UWV absoluut het hoogst is. Die van de CAO SBOH (beide profielen) het laagst.

Afhankelijk van de van toepassing zijnde cao is er bij een overgang van anios naar aios bij SBOH sprake van een achteruitgang in pakketwaarde die oploopt van € 571 (CAO SGO t.o.v. CAO SBOH overige profielen) tot € 2.552 (CAO UWV t.o.v. van CAO SBOH profiel HA) per maand.

Het verschil wordt mede veroorzaakt door de maximering van het aantal ervaringsjaren tot 2 bij de startinschaling onder de CAO SBOH. In de bovenstaande vergelijking betekent dit dat er van de 4 ervaringsjaren als anios er slechts 2 worden verzilverd bij de start als aios bij SBOH waarbij een inschaling plaatsvindt in trede 3.

Dit verschil wordt groter naarmate een anios meer ervaringsjaren en een navenant hoger salaris heeft opgebouwd onder één van de andere cao's op het moment dat de overstap wordt gemaakt naar aios bij SBOH.

Uitzondering hierop vormt de aios M+G die als basisarts of profielarts in dienst was bij een werkgever waar artsen M+G werkzaam zijn. Voor deze aios is bij de overgang naar aios bij SBOH

voor de duur van de opleiding een salaris- en perspectiefgarantie van toepassing als de overstap naar SBOH een achteruitgang in salaris (en -perspectief) zou betekenen.

Bijlagen

Bijlage 1 Deelnemers klankbordgroep

Externe leden klankbordgroep:

1	De Jonge Specialist	Casper Tax
2	De Jonge Specialist	Olaf Neve
3	Vereniging van Artsen voor Verstandelijk Gehandicapten in opleiding (VAAVG)	David Vroege
4	Landelijk Overleg Sociaal-Geneskundigen in Opleiding (LOSGIO)	Nikita van den Berge
5	Vereniging voor Artsen in opleiding tot Specialist Ouderengeneeskunde (VASON)	Bianca de Jong
6	Landelijke Organisatie van Aspirant Huisartsen (LOVAH)	Alexander Goudriaan
7	Junior Vereniging voor verslavingsgeneeskunde (JVVG)	Niki Lijflogt
8	NNvP Jong (vertegenwoordigt aios Psychiatrie in Nederland, onderdeel van de NVvP)	Janneke Roelofs
9	Landelijk Overleg Sociaal-Geneskundigen in Opleiding (LOSGIO)	Koen Gorgels
10	Landelijk Overleg Sociaal-Geneskundigen in Opleiding (LOSGIO)	Vassia Ivanova

aanwezig bij sessies klankbordgroep:

1	SBOH	Joas Duister
2	SBOH	Hans Schmidt
3	SBOH	Petra Stins
4	LAD	Maike Langerak

Bijlage 2 Leidraad voor focussessies

Opzet en draaiboek 'Focussessie beloningsonderzoek SBOH' februari 2023

Doel beloningsonderzoek

Inzichtelijk maken hoe de primaire arbeidsvoorwaarden van aios in dienst van SBOH zich verhouden tot de primaire arbeidsvoorwaarden van aios die niet in opleiding zijn via een dienstverband bij SBOH.

Doelen focusgroep

1. Toetsen op afbakening onderzoek (inclusief relevantie van de arbeidsvoorwaarden).
 - a. Hebben we de passende afbakening?
 - b. Situatieschets: ontbreken er zaken, zijn er onjuistheden of onduidelijkheden?
 - c. Relevant, volledig en herkenbaar: Zijn dit de arbeidsvoorwaarden die belangrijk/relevant zijn om bij de vergelijking van arbeidsvoorwaarden? Missen we in deze set nog bepaalde arbeidsvoorwaarden of andere belangrijke aspecten m.b.t. arbeidsvoorwaarden?
2. Toets op beleving, motivatie en drijfveren: Extra check op kwalitatieve aspecten.
 - a. Wat waren de belangrijkste overwegingen bij het maken van een keuze voor jouw profiel/jouw specialisatie?
 - b. In hoeverre speelden de arbeidsvoorwaarden tijdens je specialisatie (aios-periode) een rol bij jouw keuze?
 - c. Hoe is dat (in jouw beeld, ervaring) in het algemeen bij aios?
 - d. Ben je je ervan bewust dat er verschillen bestaan tussen de arbeidsvoorwaarden van verschillende aios? En waar die verschillen vandaan komen?
 - e. Wat vind je ervan dat er op 1 werkplek (bijvoorbeeld in een ziekenhuis) verschillende cao's van toepassing kunnen zijn op aios?
 - f. Zijn de (verschillen in arbeidsvoorwaarden) van/tussen aios onderwerp van gesprek in jouw ervaring?
 - g. Is het belangrijk dat er uniformiteit of gelijkwaardigheid in arbeidsvoorwaarden voor aios is? Hoe belangrijk? Wat is voordeel? Wat is het nadeel?

Selectie en werving deelnemers

Verloopt in 1e instantie via SBOH (SBOH legt per mail het eerste contact met de bij hen bekende contactpersonen van de verschillende aios verenigingen inclusief korte toelichting). Daarna neemt FWG de communicatie per mail over. Planning en verdere afstemming en bevestiging en korte briefing door FWG.

Beoogd: zowel aios die bij SBOH in dienst zijn/onder de SBOH-CAO vallen als aios die niet bij SBOH in dienst zijn/onder een andere cao vallen. Realiseren door alle aios verenigingen (verschillende specialisatie) te benaderen.

Benodigde materialen:

- Teams (online sessie)
- Deelnemerslijst met contactgegevens
- Kladblok voor aantekeningen

Checks op de dag zelf:

- Op tijd inloggen in Teams en deelnemers verwelkomen.
- Vragen of de Teams sessie mag worden opgenomen en online recorder starten.

Start en Topic guide Focusgroep Beloningsonderzoek SBOH

Introductie

- ✓ Welkom
- ✓ Huishoudelijk: opname Teams starten: akkoord vragen.
- ✓ Laat eenieder zichzelf heel kort voorstellen met voornaam/achternaam, welke specialisatie (in opleiding tot...), hoever ben je, waar in dienst, waar werkzaam
- ✓ Vraag of iedereen akkoord is om elkaar met de voornaam aan te spreken.
- ✓ Gebruik het volgende script om de aanleiding en doel van dit onderzoek uit te leggen.

In de recent overeengekomen CAO SBOH 2022-2023 hebben de cao-partijen afgesproken een beloningsonderzoek te laten uitvoeren naar de primaire arbeidsvoorwaarden van aios: "SBOH laat – in nauwe afstemming met de LAD – gedurende de looptijd van deze cao een beloningsonderzoek uitvoeren door een externe partij, zodat inzichtelijk wordt hoe de primaire arbeidsvoorwaarden van aios in dienst van SBOH zich verhouden tot de primaire arbeidsvoorwaarden van aios die niet in opleiding zijn via een dienstverband bij SBOH".

Toelichten wie er aanwezig zijn bij deze bijeenkomst (SBOH, LAD en FWG) en rol/kennismaking FWG.

- ✓ We hebben vandaag 1,5 uur de tijd om met elkaar over dit onderwerp te praten.
- ✓ Na deze klankbordgroep gaan we aan de slag met jullie input en zullen we jullie vragen om aan het einde van dit onderzoek nog een keer deel te nemen aan een klankbordsessie. Daar presenteren we de voorlopige uitkomsten. Dit geeft jullie ook de mogelijkheid om nog feedback te leveren.
- ✓ Jullie ervaringen zijn belangrijk, want jullie kunnen ons vertellen over jullie perspectief, keuzeprocessen en overwegingen.
- ✓ Wat jullie in deze groep vertellen nemen wij mee in de situatieschets, het te vergelijken arbeidsvoorwaardenpakket, de op te stellen "persona's" en de "kleuring" van het onderwerp (het belang van het onderwerp volgens de doelgroep zelf).
- ✓ Wij noteren in onze aantekeningen geen persoonsnamen of namen van de organisatie waar jullie werken. Om een goed verslag te kunnen maken, willen we graag een teams-opname maken van het gesprek.
- ✓ In deze fase van onderzoek, geen terugkoppeling.

Spelregels voor tijdens het onlinegesprek:

- ✓ Om het gesprek goed te laten verlopen, wil ik voorstellen om de volgende 'spelregels' te hanteren:
- ✓ Telefoons op stil.
- ✓ We praten om de beurt. Als één persoon praat, luisteren de anderen.
- ✓ Het is voor ons belangrijk om iedereen aan het woord te laten, zodat we alle ideeën, ervaringen en meningen horen. Er zijn geen goede of foute antwoorden. Alle input is waardevol voor ons.
- ✓ Kan iedereen zich hierin vinden?
- ✓ Zijn er vragen?

Eventueel: audio recorder/opname ter ondersteuning van de verslaglegging (vraag of er iemand bezwaar heeft!). Benoem de optie dat iedereen altijd mag vragen om de audio-opname even te stoppen

Vragen

Deel 1. Afbakening onderzoek (situatieschets)

Voor afbakening van dit onderzoek: toetsen of de situatieschets klopt en de juiste elementen bevat en het beeld uit de praktijk voldoende weergeeft. Checken of de arbeidsvoorwaarden relevant en herkenbaar zijn.

Introductie op de vragen

We starten met een presentatie van de situatieschets en checken op een aantal aspecten hiervan.

De vragen die we met jullie willen bespreken zijn:

- Situatieschets:
 - o Herkennen jullie dit beeld?
 - o Zijn er onjuistheden, onduidelijkheden of ontbreken er zaken?
 - o Zijn er uitzonderingen waar wij niet aan gedacht hebben?
- Inzoomen op: cao's die van toepassing kunnen zijn uit situatieschets
 - o Zijn we compleet of missen we nog cao's of arbeidsvoorwaardenregelingen?
 - o Kloppen de opleidingsplekken?
 - o Zijn er naar jullie weten/beleving locaties (werk/opleidingsplekken) waar verschillende arbeidsvoorwaarden van toepassing kunnen zijn voor de aios?
- Komt het voor dat een AIOS tijdens zijn of haar AIOS-periode nog een 2e dienstverband heeft en daar ook arbeidsvoorwaarden uit haalt? Zo ja, uitzondering of vaker voorkomend? Zo ja, waar dan in dienst, welke arbeidsvoorwaarden?
- Arbeidsvoorwaarden:
 - o Is de gekozen set met arbeidsvoorwaarden wat jullie betreft herkenbaar en relevant?
 - o Zijn er onduidelijkheden of ontbreken er belangrijke aspecten?
 - o Onderscheidt primair en secundair?
 - o Zijn de arbeidsvoorwaarden voldoende concreet (meetbaar) gedefinieerd? → oftewel is het totaalpakket relevant en compleet?

Deel 2. Toets beleving, drijfveren en motivatie

De vragen die we met jullie willen bespreken zijn:

- Herkennen jullie het sentiment wat heerst bij aios over beloningsverschillen?
 - a. Begrijpen/herkennen jullie aanleiding onderzoek?
 - b. Waar zit dit hem specifiek in voor de aios?
 - c. Nog ingaan op eventuele werkervaring als anios en hoe dit meeweegt?
 - d. Wat waren de belangrijkste overwegingen bij het maken van een keuze voor jouw profiel/jouw specialisatie?
 - e. In hoeverre speelden de arbeidsvoorwaarden tijdens je specialisatie (aios-periode) een rol bij jouw keuze?
 - f. Hoe is dat (in jouw beeld, ervaring) in het algemeen bij aios?
 - g. Speelden de arbeidsvoorwaarden na afronding van je specialisatie een rol bij je keuze?
 - h. Hoe is dat in het algemeen denk je?
- Wat vind je ervan dat er op 1 werkplek/in 1 organisatie verschillende cao's van toepassing kunnen zijn op aios?
- Hoe kijk je aan tegen gelijkwaardigheid en tegen uniformiteit in arbeidsvoorwaarden voor de aios?
 - a. Hoe belangrijk vind je dat?
 - b. Wat zijn hier de voordelen van?
 - c. Wat zijn hier de nadelen van?
- Welk beeld heb jij van jouw arbeidsvoorwaarden t.o.v. van die van collega aios? Die onder een andere cao/regeling vallen?

- Hoe ontwikkelen jouw arbeidsvoorwaarden zich in de loop van jouw aios-schap (weet je of denk je)?
- Hoe goed ben je op de hoogte van jouw arbeidsvoorwaarden? En die van anderen? En van het totale pakket dat op jou van toepassing is?
- PERSONA'S inventarisatie, wat moeten we meenemen: jaar 1, jaar ?

- Zijn er nog onbesproken zaken die relevant zijn voor dit beloningsonderzoek naar aios?

Tot slot

- Willen jullie nog iets kwijt?
- Mogen we tussendoor eventuele toets vragen op de mail aan jullie stellen?

Afsluiting

- Bedanken
- *De resultaten van het onderzoek worden in juni verwacht. Het onafhankelijke onderzoek wordt uitgevoerd door senior adviseurs van FWG. De uitkomsten worden aan de opdrachtgevers opgeleverd (LAD en SBOH). Het is aan hen om op basis van de uitkomsten al of niet stappen te ondernemen.*
- Audio opname stoppen

Bijlage 3 Overzicht aios naar profiel en arbeidsvoorwaarden

AIOS profiel/cluster	Welke cao val je onder/waar in dienst?	Waar word je opgeleid?	Omvang 2021	Omvang 2022
anesthesiologie	Cao Ziekenhuizen/UMC	(Academisch) Ziekenhuis	449	446
arbeid en gezondheid - bedrijfsgeneeskunde	Cao UWV	Uitvoeringsinstantie UWV	352	393
arbeid en gezondheid - verzekeringsgeneeskunde	Cao UWV	Uitvoeringsinstantie UWV	228	238
cardiologie	Cao Ziekenhuizen/UMC	(Academisch) Ziekenhuis	376	375
cardio-thoracale chirurgie	Cao Ziekenhuizen/UMC	(Academisch) Ziekenhuis	44	39
dermatologie en venerologie	Cao Ziekenhuizen/UMC	(Academisch) Ziekenhuis	120	121
Donorgeneeskunde (M+G)	CAO SBOH	erkende organisatie binnen de donorgeneeskunde: Sanquin, Matchis, NTS of Eurotransplant.	niet bij KNMG	Niet bij KNMG
geneeskunde voor verstandelijk gehandicapten	CAO SBOH	Gehandicaptenzorg instelling	44	39
heelkunde	Cao Ziekenhuizen/UMC	(Academisch) Ziekenhuis	442	420
huisartsgeneeskunde	CAO SBOH	Huisartsenpraktijk, Ziekenhuizen	2339	2393
interne geneeskunde	Cao Ziekenhuizen/UMC	(Academisch) Ziekenhuis	841	811
keel- neus- oorheelkunde	Cao Ziekenhuizen/UMC	(Academisch) Ziekenhuis	107	103
kindergeneeskunde	Cao Ziekenhuizen/UMC	(Academisch) Ziekenhuis	329	326
klinische genetica	Cao UMC	(Academisch) Ziekenhuis	46	46
klinische geriatrie	Cao Ziekenhuizen/UMC	(Academisch) Ziekenhuis	206	203
longziekten en tuberculose	Cao Ziekenhuizen/UMC	(Academisch) Ziekenhuis	259	260
maag-darm-leverziekten	Cao Ziekenhuizen/UMC	(Academisch) Ziekenhuis	225	216
maatschappij en gezondheid	CAO SBOH / CAO SGO/ TNO arbeidsvoorwaarden	GGD, RIVM, TNO het Instituut Fysieke Veiligheid en Veilig Thuis, Scholen, Gemeentehuizen, Defensie, Zorgverzekeraar	12	13
maatschappij en gezondheid 2e fase	CAO SBOH / CAO SGO/ TNO arbeidsvoorwaarden	GGD, RIVM, TNO, het Instituut Fysieke Veiligheid en Veilig Thuis, Scholen, Gemeentehuizen, Defensie, Zorgverzekeraar	133	166
medische microbiologie	Cao Ziekenhuizen/CAO UMC	Laboratorium, ziekenhuis/UMC of openbare gezondheidszorg	107	103
neurochirurgie	Cao Ziekenhuizen/CAO UMC	(Academisch) Ziekenhuis	49	40
neurologie	Cao Ziekenhuizen/CAO UMC	(Academisch) Ziekenhuis	333	333
nucleaire geneeskunde	Cao Ziekenhuizen/CAO UMC	(Academisch) Ziekenhuis	1	-
obstetrie en gynaecologie	Cao Ziekenhuizen/CAO UMC	(Academisch) Ziekenhuis	369	341
oogheelkunde	Cao Ziekenhuizen/CAO UMC	(Academisch) Ziekenhuis, kliniek	175	176
orthopedie	Cao Ziekenhuizen/CAO UMC	(Academisch) Ziekenhuis	216	207
pathologie	Cao Ziekenhuizen/CAO UMC	(Academisch) Ziekenhuis	96	98
plastische chirurgie	Cao Ziekenhuizen/CAO UMC	(Academisch) Ziekenhuis	102	99

profiel beleid en advies (M+G)	CAO SBOH/ CAO SGO	zorgverzekeraars, bij het college voor zorgverzekeringen, bij GGD 'en, in de staf van zorginstellingen, bij ministeries, bij de inspectie Gezondheidszorg, bij defensie en in de OGGZ.	9	8
profiel cosmetische geneeskunde		SOCG (Stichting Opleiding Cosmetische Geneeskunde) is het aan de NVCG gelieerde opleidingsinstituut,	6	8
profiel forensische geneeskunde (M+G)	CAO SBOH	GGD, FARR in Rotterdam), huisartspraktijken, SEH, GGZ-instellingen of instellingen voor verslavingszorg.	19	23
profiel infectieziektebestrijding (M+G)	CAO SBOH/ CAO SGO/	GGD 'en, bij landelijke instellingen en onderzoeksinstituten.	48	54
profiel Internationale Gezondheidszorg en Tropen geneeskunde	Cao Ziekenhuizen/UMC	in een aantal daartoe erkende Nederlandse ziekenhuizen op het gebied van chirurgie of kindergeneeskunde en obstetrie/gynaecologie, en een klinisch onderdeel in het buitenland.	86	98
profiel jeugd gezondheidszorg (M+G)	CAO SBOH	Jeugdartsen werken onder meer bij GGD 'en, Thuiszorginstellingen en GGZ-instellingen.	159	143
profiel medische milieukunde (M+G)	CAO SBOH	GGD	4	6
profiel soc. med. indicatiestelling en advisering (M+G)	CAO SBOH	zorg-verzekeraars, in het college voor zorgverzekeringen, bij GGD 'en, indicatieorganen, in de staf van zorginstellingen, bij defensie en bij de Inspectie Gezondheidszorg.	-	-
profiel spoedeisende geneeskunde	Cao Ziekenhuizen/UMC	SEH van (Academisch) Ziekenhuis	118	133
profiel tuberculosebestrijding (M+G)	CAO SBOH	GGD	2	1
profiel verslavingsgeneeskunde	Cao UMC	Radboud UMC	32	36
profielregister ziekenhuisgeneeskunde	Cao Ziekenhuizen/UMC	(Academisch) Ziekenhuis	28	23
psychiatrie	Cao GGZ, Cao Ziekenhuizen/UMC	GGZ-instelling, (Academisch) ziekenhuis	798	817
radiologie	Cao Ziekenhuizen/UMC	(Academisch) Ziekenhuis	339	346
radiotherapie	Cao Ziekenhuizen/UMC	(Academisch) Ziekenhuis	85	76
reumatologie	Cao Ziekenhuizen/UMC	(Academisch) Ziekenhuis	147	145
revalidatiegeneeskunde	Cao Ziekenhuizen	ziekenhuizen en revalidatiecentra	117	122

specialisme ouderen geneeskunde	CAO SBOH	Ouderenzorginstelling	441	464
sportgeneeskunde	De aios sportgeneeskunde zijn gedurende hun opleiding in dienst van de SBOS . Stichting Beroepsopleiding tot Sportarts (SBOS)	Ziekenhuis	31	31
urologie	Cao Ziekenhuizen/CAO UMC	(Academisch) Ziekenhuis	125	117
TOTAAL			10.583	10.659