

CAO HUISARTSENZORG

1 JANUARI 2024 TOT EN MET 30 JUNI 2025

Inhoudsopgave

Preambule	5	
1 Cao	8	
Artikel 1.1	Begrippen	8
Artikel 1.2	Werkings sfeer	10
Artikel 1.2a	Ter beschikking gestelde arbeidskrachten	12
Artikel 1.3	Geldigheidsduur	12
Artikel 1.4	Afwijken cao	12
Artikel 1.5	Cao-bepalingen	12
Artikel 1.6	Werkgeversbijdrage	12
Artikel 1.7	Exemplaar ter beschikking	13
Artikel 1.8	Sociaal Fonds	13
Artikel 1.9	Interpretatie cao	13
2 Rechten en plichten van werkgever en werknemer	14	
Artikel 2.1	Goed werkgeverschap	14
Artikel 2.2	Goed werknemerschap	14
Artikel 2.3	Nevenwerkzaamheden	14
3 Arbeidsovereenkomst	15	
Artikel 3.1	Arbeidsovereenkomsten	15
Artikel 3.2	Arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan met het oog op educatie	15
Artikel 3.3	Proeftijd	15
Artikel 3.4	Aanzegtermijn	15
Artikel 3.5	Opzegtermijn	16
Artikel 3.6	Einde arbeidsovereenkomst AOW	16
Artikel 3.7	Werkzaamheden	16
4 Arbeidsduur, werktijden en beloning	17	
Artikel 4.1	Basisarbeidsduur en omvang dienstverband	17
Artikel 4.2	Werktijden	17
Artikel 4.3	Salaris	18
Artikel 4.4	Inpassing salaris	18
Artikel 4.5	Diplomatoelage triage	18
Artikel 4.6	Periodieke verhoging van het salaris	19
Artikel 4.7	Vakantietoeslag	19
Artikel 4.8	Eindejaarsuitkering	19
Artikel 4.9	Vergoeding werkzaamheden buiten gebruikelijke werktijden (onregelmatigheidstoeslag, ORT-toeslag)	20
Artikel 4.10	Avond-, nacht- en weekenddiensttoeslag (ANW-toeslag)	20
Artikel 4.11	Vergoeding meeruren	20
Artikel 4.12	Vergoeding voor overwerk	21
Artikel 4.13	Compensatie feestdagen	21
Artikel 4.14	Bereikbaarheidsdienst	21
Artikel 4.15	Regeling met instemming van de OR of PVT	21
Artikel 4.16	Recht op onbereikbaarheid	21
Artikel 4.17	Eerste invulling van diensten en roosters	22
5 Arbeidsongeschiktheid en ziekteverzuim	23	
Artikel 5.1	Algemeen	23
Artikel 5.2	Salarisbetaling bij arbeidsongeschiktheid	23
Artikel 5.3	Re-integratiebonus	24
Artikel 5.4	Verplichtingen van de werknemer	24
Artikel 5.5	Overlijdensuitkering	25

6 Vergoedingen, uitkeringen en overige arbeidsvoorwaarden	26	
Artikel 6.1	Kostenvergoedingen	26
Artikel 6.1.1	Zakelijke kilometers en parkeerkosten	26
Artikel 6.1.2	Telefoonkosten	26
Artikel 6.1.3	Verblijfskosten	27
Artikel 6.2	Woon-werkverkeer	27
Artikel 6.3	Scholing	28
Artikel 6.4	Loopbaangerichte scholing	28
Artikel 6.5	(Her)registratie	29
Artikel 6.6	Terugbetalingsregeling voor kosten vallend onder artikel 6.4	29
Artikel 6.7	Maaltijdkosten	29
Artikel 6.8	Uitruil van salaris	29
Artikel 6.9	Levensfasevoorziening	30
Artikel 6.10	Bedrijfskleding	30
Artikel 6.11	Dienstjubilea	30
Artikel 6.12	Vakbondscontributie	30
Artikel 6.13	Stagevergoeding en vergoeding voor de kosten van de praktijkbegeleiding	31
Artikel 6.14	In mindering brengen van kosten op transitievergoeding	31
Artikel 6.15	Thuiswerkvergoeding	31
Artikel 6.16	Thuiswerkplekvoorziening	32
7 Verzekeringen	33	
Artikel 7.1	Algemeen	33
Artikel 7.2	Ziektekosten	33
Artikel 7.3	WGA-premie	33
Artikel 7.4	Pensioen	33
Artikel 7.5	Aansprakelijkheid	33
8 Vakantie, Verlof en Persoonlijk Levensfase Budget (PLB)	34	
Artikel 8.1	Vakantie	34
Artikel 8.2	Calamiteitenverlof	35
Artikel 8.3	Kortdurend zorgverlof	35
Artikel 8.4	Langdurend zorgverlof	36
Artikel 8.5	Zwangerschaps-, bevallings-, geboorte- en ouderschapsverlof	36
Artikel 8.6	Buitengewoon verlof	36
Artikel 8.7	Mantelzorg	36
Artikel 8.8	Persoonlijk Levensfase Budget (PLB)	36
Artikel 8.8.1	Persoonlijk Levensfase Budget (PLB)	36
Artikel 8.8.2	Opbouw PLB	37
Artikel 8.8.3	Opname PLB	37
9 Non-activiteit en schorsing	38	
Artikel 9.1	Op non-actiefstelling	38
Artikel 9.2	Schorsing	38
10 Arbeidsomstandigheden	39	
Artikel 10.1	Gezondheid en veiligheid	39
Artikel 10.2	Inentingen	39
Artikel 10.3	Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)	39
Artikel 10.4	Gedragcode internet, e-mailgebruik en sociale media	39
Artikel 10.5	Sociale veiligheid	40

11 Reglement functiewaardering	41
Artikel 11.1 Functiewaardering Huisartsenzorg (FWHZ)	41
Artikel 11.2 Handleiding FWZ, Functiewaardering Huisartsenzorg	41
Artikel 11.3 Bezwarenprocedure: Heroverweging werkgever	41
Artikel 11.4 Bezwarenprocedure: FWZ-commissie	41
Bijlagen overzicht	43
1 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	44
2 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	47
3 Stageovereenkomst	49
4 Studieovereenkomst	52
5 Leer-/arbeidsovereenkomst VS/PA in opleiding	53
6 Aanbevelingen kostenvergoedingen (vervallen)	59
7 Levensfaseovereenkomst (vervallen)	60
8 Ziektekostenverzekering	61
9 Regeling langdurend zorgverlof (zie bijlage 12: Verlofvormen in schematisch overzicht)	62
10 Regeling ouderschapsverlof (zie bijlage 12: Verlofvormen in schematisch overzicht)	63
11 Regeling buitengewoon verlof	64
12 Schematisch overzicht van de verlofvormen in de Wet Arbeid en Zorg	66
13 Gedragscode internet, e-mailgebruik en sociale media	73
14 Salaristabel met salarisnummers	75
15 Handleiding FWZ	80
16 Overgangsregeling van de Cao Gezondheidscentra naar de Cao Huisartsenzorg	187
17 Kernbepalingen Cao Huisartsenzorg, als bedoeld in artikel 1.2B	191
18 Risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E): checklist thuiswerkplek	195
Trefwoordenlijst	197
Adressenlijst	201

Preambule

Onderhandelaarsakkoord Cao Huisartsenzorg

1 januari 2024 t/m 30 juni 2025

Ondergetekenden, partijen bij de Cao Huisartsenzorg, te weten:

- a. De Nederlandse Vereniging van Doktersassistenten, gevestigd te Baarn, hierna te noemen NVDA;
- b. FNV Zorg & Welzijn, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen FNV;
- c. CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief (per 1 april 2024 opgegaan in CNV), gevestigd te Utrecht, hierna te noemen CNV;
- d. De Nederlandse Vereniging van Praktijkondersteuners en Praktijkverpleegkundigen, gevestigd te Veenendaal, hierna te noemen NVvPO,

als werknemersorganisaties enerzijds, en

- e. De Landelijke Huisartsen Vereniging, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen LHV;
- f. InEen, vereniging van organisaties voor eerstelijnszorg, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen InEen,

als werkgeversorganisaties anderzijds, hebben overeenstemming bereikt over voortzetting van de Cao Huisartsenzorg. Zij hebben de volgende afspraken gemaakt.

Looptijd

De Cao Huisartsenzorg loopt van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025.

Salarisontwikkeling

De salarissen in bijlage 14 Cao Huisartsenzorg worden als volgt aangepast:

- Voor werknemers in de schalen 1 tot en met 9 met een structurele verhoging per 1 februari 2024 van 5% en voor werknemers in de schalen 10 en hoger met een structurele verhoging per 1 februari 2024 van 4%, voor alle werknemers met een minimum van 175 euro bruto per maand (op basis van een voltijd-arbeidsduur);
- Voor alle werknemers met een structurele verhoging per 1 november 2024 van 2,5%;
- Voor alle werknemers met een structurele verhoging per 1 mei 2025 van 2,5%.

Introductie PLB-regeling

Per 1 januari 2024 kent de Cao Huisartsenzorg een regeling voor een Persoonlijk Levensfase Budget (PLB). Deze houdt in dat de werknemer in 2024 een PLB van 10 uren ontvangt en vanaf 2025 jaarlijks een PLB van 20 uren (op basis van een voltijd-arbeidsduur). Daarnaast kunnen bovenwettelijke vakantie-uren worden toegevoegd aan het PLB. Het PLB kan maximaal 26 weken maal de wekelijkse arbeidsduur bedragen.

Bij beëindiging van het dienstverband wordt het PLB op verzoek van de werknemer overgedragen aan een nieuwe werkgever voor zover die onder de werkingssfeer van de Cao Huisartsenzorg valt. Daarbij geldt dat de omvang van het PLB minimaal eenmaal de maandelijkse arbeidsduur en maximaal 26 maal de wekelijkse arbeidsduur bedraagt. De nieuwe werkgever is alleen verplicht het PLB over te nemen als sprake is van een overgang naar dezelfde hoofdfunctie.

Werkgevers en werknemers hebben afgesproken de PLB-regeling binnen een termijn van 5 jaar te evalueren.

Duurzame inzetbaarheid

Cao-partijen onderstrepen het belang van duurzame inzetbaarheid van werknemers. Daarom hebben partijen afspraken gemaakt over de volgende onderwerpen:

- Recht op pauze;
- Zuivere werktijd;
- Recht op onbereikbaarheid;

- Voorrang bij invulling van roosters en diensten van de eigen werknemers;
- Sociale veiligheid.

Naleving cao-afspraken

Cao-afspraken dienen met zorgvuldigheid en respect te worden nageleefd. Cao-partijen zijn alert op signalen uit de praktijk en bespreken die jaarlijks, zodat hier zo nodig extra aandacht aan kan worden geschonken. Denk hierbij aan onderwerpen zoals de werkgeversbijdrage in de kosten van (her)registratie, contributie van beroeps- of vakorganisaties en de bijdrage in de ziektekostenpremie. Of aan het opstellen van een jaarlijks scholingsplan en de vergoeding van scholing, naast het kunnen nemen van pauze en verlof in het kader van duurzame inzetbaarheid.

Verruiming vergoeding woon-werkverkeer, overwerk, thuiswerkvergoeding en onkostenvergoedingen

- De vergoeding ter compensatie van de reiskosten in verband met woon-werkverkeer wordt verruimd. Als de werknemer geen gebruik maakt van openbaar vervoer ontvangt de werknemer per werkdag een reiskostenvergoeding ter hoogte van de maximale belastingvrije kilometervergoeding tot een maximum van 50 kilometer enkele reis. De ondergrens van 5 kilometer vervalt voor enkele reizen van meer dan 5 kilometer.
- Voor 2024 komt dit neer op € 0,23 per kilometer.
- De overwerkvergoeding wordt verruimd naar werknemers in schaal 8.
- De thuiswerkvergoeding wordt gekoppeld aan de maximale belastingvrije vergoeding.
- De vergoeding van onkosten voor zakelijke reizen (inclusief parkeren), telefoon en verblijf is nu in de cao vastgesteld.

Uitbreiding buitengewoon verlof en introductie rouwverlof

Het recht op buitengewoon verlof bij het overlijden van ouder(s), broer of zus wordt gelijkgesteld aan dat bij het overlijden van een partner of kind. Daarnaast komt er in de cao meer aandacht en ruimte voor rouwverlof en maatwerkoplossingen voor de duur daarvan.

Verlaging leeftijd verplichting nachtdiensten naar 60 jaar

Met ingang van 1 januari 2024 kunnen werknemers van 60 jaar of ouder niet verplicht worden tot het werken in nachtdiensten.

Actualiseren FWHZ

Partijen spreken af dat de volgende functies worden beschreven en gewaardeerd: programmamanager, ICT-adviseur, beleidsmedewerker/beleidsadviseur, basisarts. Het lopende traject van (her)beschrijving en weging van de functie van doktersassistent wordt voortgezet.

Premieafdracht SSFH in 2024

Structureel blijft de premieafdracht aan SSFH 0,7%. Voor 2024 wordt hierop (opnieuw) een korting toegepast van 0,1%. Voor de werkgever bedraagt de premieafdracht aan SSFH in 2024 0,6%. In 2024 kan de werkgever maandelijks 0,086% inhouden op het brutosalaris van de werknemer als werknemersbijdrage in de SSFH-premie.

Procesafspraken tussen cao-partijen vanaf 1 januari 2024

Groener werken

Duurzaamheid is een belangrijk thema binnen de huisartsenzorg. De cao-partijen ondersteunen initiatieven op dit gebied en omarmen de Quickscan 'De Duurzame Huisartsenpraktijk' van het Nederlands Huisartsen Genootschap (NHG). Deze quickscan wordt aan de cao-app toegevoegd. Hiermee kunnen werkgevers en werknemers op een eenvoudige en snelle manier stappen zetten die bijdragen aan het (verder) verduurzamen van de organisatie.

Onderzoek naar functiewaarderingssystematiek

Partijen gaan onderzoeken of ze op een andere wijze invulling kunnen geven aan functiewaardering en de huidige FWHZ-systematiek, en of een overgang naar FWG 3.0 daarvoor een mogelijkheid biedt.

Sociale veiligheid

Partijen onderzoeken de mogelijkheid van een klokkenluidersregeling voor kleine werkgevers. Daarnaast onderzoeken partijen de mogelijkheid voor een protocol voor ongewenst gedrag binnen de sector.

Inhoud cao

De Cao Huisartsenzorg wordt geactualiseerd en verduidelijkt waar nodig, mede in verband met nieuwe wet- en regelgeving. Tevens wordt de mogelijkheid van uitruil van salaris in de cao vastgelegd.

1 Cao

Artikel 1.1 Begrippen

Huisartsenzorg:

Eerstelijns diagnostische, therapeutische en preventieve, medisch generalistische zorg aan individuele of een groep patiënten onder de verantwoordelijkheid van de huisarts.

Werkgever:

Werkgever A

1. De natuurlijke of rechtspersoon, in enigerlei rechtsvorm, die zich (nagenoeg) uitsluitend richt op het verlenen en/of organiseren van huisartsenzorg op praktijk-, wijk- of regioniveau.

Daaronder zijn in ieder geval begrepen:

- a. (samenwerkingsverbanden van) huisartsen;
- b. huisartsenspoedposten (huisartsendienstenstructuren);
- c. zorggroepen.

2. Gezondheidscentra, zijnde privaatrechtelijke instellingen voor multidisciplinaire eerstelijns gezondheidszorg waaronder het verlenen en/of organiseren van huisartsenzorg op praktijk-, wijk- of regioniveau.

Onder het organiseren van huisartsenzorg wordt verstaan het bij elkaar brengen en op elkaar afstemmen van middelen en mensen met als doel het op een effectieve manier verlenen van huisartsenzorg.

Werkgever B

De rechtspersoon die:

- werknemers ter beschikking stelt aan een werkgever als omschreven onder A, of
- activiteiten verricht namens en/of ten behoeve van een werkgever als omschreven onder A, welke activiteiten bijdragen aan het doel van A, namelijk het verlenen en/of organiseren van huisartsenzorg.

Dit uitsluitend indien:

- de rechtspersoon geen uitzendbureau is zoals bedoeld in de cao voor uitzendkrachten, en
- direct of indirect een meerderheidsbelang (meer dan 50%) in de rechtspersoon of direct of indirect de meerderheid van de zeggenschap over de rechtspersoon in handen is van een werkgever als omschreven onder A, of
- de werkgever A en de werkgever B deel uitmaken van dezelfde groep als bedoeld in artikel 2:24b BW.

Werknemer:

Voor de werkgever als genoemd onder A en B:

Degene waarmee de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft naar Nederlands recht en die een functie uitoefent als bedoeld in de als bijlage bij deze cao opgenomen "Handleiding FWHZ" (functielijst) of een daarmee vergelijkbare functie, dan wel een andere functie, waaronder een staffunctie, beleidsfunctie, administratieve functie, financiële functie, ICT-functie of facilitaire functie vervult. Voor al deze functies geldt dat wordt bijgedragen aan het verlenen en/of organiseren van huisartsenzorg.

Dit met uitzondering van:

- directieleden;
- huisartsen. Deze uitzondering geldt ongeacht de vraag of de huisarts daadwerkelijk als huisarts werkzaamheden verricht dan wel een andere functie bij de werkgever vervult zoals (maar niet uitsluitend) medisch manager, medisch coördinator of medisch directeur;
- huisartsen in opleiding.

Zowel bij de werkgever A als de werkgever B wordt onder werknemer ook verstaan de gedetacheerde werknemer in dienst van de buitenlandse dienstverrichter als bedoeld in artikel 2a Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten die, met een functie als hierboven omschreven, tijdelijk in Nederland arbeid verricht en wiens arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan het Nederlandse recht, indien deze bepalingen betrekking hebben op de bepalingen als beschreven in artikel 1.2 sub B van deze cao.

Zowel bij de werkgever A als de werkgever B wordt in deze cao een stagiair niet als werknemer beschouwd.

Cao-partijen:

De werkgeversorganisaties LHV en InEen enerzijds en de werknemersorganisaties NVDA, FNV Zorg & Welzijn, CNV Zorg & Welzijn en NVvPO anderzijds.

Huisartsendienstenstructuur:

Een rechtspersoonlijkheid bezittende organisatie die tot doel heeft het verlenen en/of organiseren van huisartsenzorg tijdens avond-, nacht- en weekenduren en die een medewerkers overeenkomst heeft met een zorgverzekeraar.

Huisartsenspoedpost:

Een rechtspersoonlijkheid bezittende organisatie die tot doel heeft het verlenen en/of organiseren van huisartsenzorg tijdens avond-, nacht- en weekenduren en op algemeen erkende feestdagen of gelijkgestelde dagen.

Dagpraktijk:

De locatie van waaruit de huisartsenzorg gedurende de dag wordt geleverd.

Zorggroep:

Een zorggroep is een organisatie met rechtspersoonlijkheid, verantwoordelijk voor de coördinatie en levering van huisartsenzorg en andere eerstelijnszorg op het gebied van de behandeling van één of meer chronische ziekten (ketenzorgprogramma's) en sluit daartoe als hoofdcontractant contracten met zorgverzekeraars.

Cao-bedragen:

De in de cao opgenomen bedragen zijn bruto bedragen tenzij anders vermeld.

Uurloon:

Het 1/165e deel van het basissalaris bij een 38-urige werkweek.

Basissalaris:

Het tussen de werkgever en de werknemer overeengekomen bruto salaris per maand volgens de FWHZ-tabel. De diplomatoelage triage, zoals beschreven in artikel 4.5 van deze cao bestaande uit één of meer extra salaristreden voor het behalen van het door InEen erkende triagediploma, maakt deel uit van het basissalaris.

Jaarsalaris:

De som van 12 maal het met de werknemer overeengekomen basissalaris inclusief de persoonlijke toeslag, de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering te vermeerderen met de vergoedingen voor ORT, ANW-toeslag, overuren (inclusief toeslag) en meeruren over de voorafgaande 12 kalendermaanden.

Pensioengevend salaris:

Pensioengevend salaris conform pensioenreglement PFZW.

Basisarbeidsduur:

De arbeidsduur van gemiddeld 38 uur in de week, tenzij de werkgever en de werknemer in het kader van de invoering van de 38-urige werkweek overeen zijn gekomen, dat

- a. de arbeidsduur gehandhaafd is op 40 uur per week, zonder dat sprake is van overwerk; of
- b. de arbeidsovereenkomst waarin de aanstelling in een deeltijdfunctie van een volledige werkweek is opgenomen, de uren zijn opgeplust naar het oorspronkelijke aantal uren per week.

Meeruren:

Als meeruren wordt beschouwd incidenteel door of namens de werkgever opgedragen arbeid waardoor de arbeidsduur zoals die contractueel met werknemer is overeengekomen in een tijdvak van 3 aaneengesloten kalendermaanden wordt overschreden.

Overuren:

Als overuren wordt beschouwd incidenteel door of namens de werkgever opgedragen arbeid waardoor de arbeidstijd van 494 uur van de werknemer in een tijdvak van 3 aaneengesloten kalendermaanden wordt overschreden.

Etmaal:

Het tijdsverloop van 0.00 tot 24.00 uur.

Algemeen erkende feestdagen:

Nieuwjaarsdag, 1ste en 2de paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, 1ste en 2de Pinksterdag, 1ste en 2de Kerstdag, Kerst- en oudejaarsavond na 18.00 uur, 5 mei (Bevrijdingsdag) eenmaal per 5 jaar. Het eerstvolgende lustrumjaar is 2025.

Partner:

- a. De echtgenoot, echtgenote en/of geregistreerd partner van de werknemer;
- b. Degene die door de belastingdienst als de fiscale partner van de werknemer wordt beschouwd.

Stagebieder:

De werkgever die een stagiair gedurende een stageperiode in de gelegenheid stelt om onder de begeleiding van een praktijkbegeleider een stage te lopen.

Artikel 1.2 Werkingsfeer

A. Deze cao is van toepassing op de werkgever als bedoeld in artikel 1.1 (werkgever) en de werknemer als bedoeld in artikel 1.1 (werknemer). Dit met uitzondering van:

- de werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft met de Stichting Zorggroep Almere en werkzaam is in de centrale overhead bij een ondersteunende dienst die niet alleen de zorgdisciplines werkzaam in gezondheidscentra, maar ook in woonzorgcentra en/of de wijkverpleging ondersteunt. Het betreft de werknemer die werkzaam is op de afdelingen Financiële Administratie, HR, Planning & Control, Bestuursbureau of Facilitair & ICT.

B. Overeenkomstig artikel 2a van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten, gelden bepalingen van deze cao ook ten aanzien van werknemers, die tijdelijk in Nederland arbeid verrichten en wier arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan het Nederlandse recht, indien deze bepalingen betrekking hebben op:

- a. maximale werktijden en minimale rusttijden;
- b. het minimum aantal vakantie- en verlofdagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;
- c. beloning, waarbij tot deze beloning in ieder geval behoren:
 1. het geldende periodeloon in de schaal;

2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung per week/maand/jaar/periode;
 3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid, met inbegrip van feestdagtoeslag en ploegentoeslag;
 4. tussentijdse loonsverhoging;
 5. kostenvergoeding: toeslagen of vergoeding van uitgaven voor de kosten die noodzakelijk zijn vanwege de uitoefening van de functie, waaronder begrepen reis-, maaltijd- en verblijfskosten voor werknemers die beroepshalve van huis zijn;
 6. periodieken;
 7. eindejaarsuitkeringen;
 8. extra vergoedingen in verband met vakantie;
- en waarbij niet tot dit minimumloon behoren:
1. bijdragen aan pensioenen als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet dan wel artikel 1 lid 1 van de Wet verplichte beroepspensioenregeling;
 2. bovenwettelijke sociale zekerheidsaanspraken;
 3. toeslagen die worden uitgekeerd als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten, zoals reis-, maaltijd en verblijfskosten.
- d. voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;
 - e. gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
 - f. beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werknemers;
 - g. gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen ter voorkoming en bestrijding van discriminatie;
 - h. voorwaarden van huisvesting van werknemers, indien de werkgever huisvesting ter beschikking stelt aan werknemers die zich niet op hun gewone werkplaats in Nederland bevinden.

Deze bepalingen onder a tot en met h worden de kernbepalingen genoemd. Voor de Cao Huisartsenzorg betreft dit de bepalingen zoals opgenomen in bijlage 17.

Als de detachering langer dan 12 maanden duurt, gelden ten aanzien van werknemers, die tijdelijk in Nederland arbeid verrichten en wier arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan het Nederlandse recht, vanaf de 13^e maand, naast de kernbepalingen, ook alle overige algemeen verbindend verklaarde bepalingen van deze cao, met uitzondering van de bepalingen inzake:

- procedures,
- formaliteiten,
- voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en
- aanvullende bedrijfspensioenregelingen.

Deze periode van 12 maanden kan worden verlengd tot 18 maanden conform de voorwaarden van artikel 2a lid 5 van de wet AVV als de werkzaamheden vermoedelijk binnen de termijn van 18 maanden worden afgerond.

Toelichting op de werkingssfeer:

De Zorggroep Almere (die naast gezondheidscentra ook woonzorgcentra beheert en wijkverpleging en andere zorg thuis biedt) heeft een deel van het ondersteunend niet-zorgverlenende personeel ondergebracht bij de Cao VVT. Reden hiervoor is dat deze medewerkers werkzaamheden verrichten voor alle zorgactiviteiten binnen de organisatie (dus niet alleen voor de gezondheidscentra) en het merendeel van de zorgverlenende medewerkers van Zorggroep Almere onder de Cao VVT valt (de disciplines intramurale ouderenzorg, geriatrische revalidatiezorg, geriatrisch expertisecentrum, wijkverpleging en jeugdgezondheidszorg). Hierdoor ligt de keuze voor de Cao VVT meer voor de hand dan voor de Cao Huisartsenzorg. Voor deze werknemers is een uitzondering gemaakt.

Uitsluiten nawerking Cao Gezondheidscentra:

Indien de werknemer voor 1 juni 2019 viel onder de werkingssfeer van de Cao Gezondheidscentra geldt - om een stapeling van arbeidsvoorwaarden tegen te gaan - het

volgende: arbeidsvoorwaarden/rechten voortvloeiend uit de Cao Gezondheidscentra 2018 – 2019 en eerdere versies van deze cao, komen met de inwerkingtreding van de Cao Huisartsenzorg '2019-2020' te vervallen, met uitzondering van de overeengekomen overgangsregeling: "Overgangsregeling van de Cao Gezondheidscentra naar de Cao Huisartsenzorg" (welke is opgenomen als bijlage 16 van deze cao en deel uitmaakt van deze cao). In plaats daarvan gelden uitsluitend de bepalingen van de Cao Huisartsenzorg '2019-2020' en de daaropvolgende versies van de Cao Huisartsenzorg. Nawerking van de Cao Gezondheidscentra wordt nadrukkelijk uitgesloten.

Artikel 1.2.a Ter beschikking gestelde arbeidskrachten

De werkgever dient zich ervan te verzekeren dat de werknemer die niet in dienst is van een werkgever A of werkgever B, maar die ter beschikking is gesteld aan een werkgever A of werkgever B, ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden ontvangt, met uitzondering van de pensioenregeling, als die welke gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de ter beschikkingstelling plaatsvindt.

Indien de onderneming, waar de ter beschikkingstelling plaatsvindt, geen werknemers in dienst heeft in gelijke of gelijkwaardige functies heeft de hierboven genoemde werknemer recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van de pensioenregeling, als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in de huisartsenzorg.

Deze verplichting geldt uitsluitend voor de arbeidsvoorwaarden die zijn vermeld in het overzicht van kernbepalingen in bijlage 17 indien het gaat om de gedetacheerde werknemer die:

- tijdelijk in Nederland arbeid verricht en
- wiens arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan het Nederlandse recht en
- voor wie de in artikel 1.2 onder B bedoelde eerste periode van 12 maanden of de verlengde periode van 18 maanden niet is overschreden.

Artikel 1.3 Geldigheidsduur

Deze cao is gesloten voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025. Deze cao wordt na het einde van de looptijd steeds met 1 jaar verlengd, tenzij één van de cao-partijen deze cao uiterlijk 3 maanden voor het einde van de looptijd schriftelijk heeft opgezegd.

Artikel 1.4 Afwijken cao

De werkgever en de werknemer kunnen schriftelijk, in voor de werknemer gunstige zin, van deze cao afwijken.

Artikel 1.5 Cao-bepalingen

- a. Indien een bepaling van deze cao door de rechter niet bindend wordt geacht, blijven de overige bepalingen van kracht. Cao-partijen zullen zich inspannen de niet-bindende bepaling te vervangen door een geldende bepaling die zo dicht mogelijk aansluit bij de bedoeling van de oorspronkelijke bepaling.
- b. Indien tijdens deze cao nieuwe wet- en/of regelgeving van kracht wordt, die van invloed is op de bepalingen van deze cao, zullen cao-partijen overleggen over de (noodzaak van) tussentijdse aanpassing van de cao.

Artikel 1.6 Werkgeversbijdrage

- a. De werkgeversorganisaties zijn sinds 1 maart 2015 verplicht tot het betalen van een werkgeversbijdrage aan de werknemersorganisaties van in totaal € 95.000,- op jaarbasis. De werkgeversbijdrage wordt jaarlijks vanaf 2016 geïndexeerd aan de hand van het CBS consumentenprijsindexcijfer (CPI) van het voorgaande kalenderjaar. Per 1 juni 2019 is de werkgeversbijdrage evenredig met het aantal toegetroden werknemers uit de Cao Gezondheidscentra (ca. 2000) verhoogd. De werkgeversorganisaties betalen de werkgeversbijdrage uit aan iedere afzonderlijke werknemersorganisatie, na collectieve

opgave van de ledentallen vallend onder de werkingssfeer van de Cao Huisartsenzorg, naar rato van het aantal leden per 1 januari van het betreffende kalenderjaar waarover de betaling van de werkgeversbijdrage plaatsvindt.

b. Partijen komen overeen dat voor elk van de werknemersbestuurszetels de SSFH jaarlijks een bedrag van € 5.000,- uitkeert aan de desbetreffende werknemersorganisaties, ter ondersteuning en voorbereiding van de bestuurlijke activiteiten voor het fonds.

Artikel 1.7 Exemplaar ter beschikking

Deze cao is in te zien, te downloaden en te printen via de website van de LHV en InEen. Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever een geprint exemplaar van deze cao ter beschikking.

Artikel 1.8 Sociaal Fonds

Cao-partijen hebben in 2012 een cao Sociaal Fonds Huisartsenzorg, SSFH, afgesloten, voor het eerst algemeen verbindend verklaard bij besluit van 22 maart 2013 van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Stcrt 2013, 5130) en voor het laatst gewijzigd en algemeen verbindend verklaard op 31 januari 2022 (Stcrt 2022, 297).

Het fonds heeft tot doel het ontwikkelen en ondersteunen van activiteiten op het gebied van arbeidsmarkt, scholing en sociaal beleid in de huisartsenzorg. Werkgevers die onder de werkingssfeer van de cao SSFH vallen zijn jaarlijks een bijdrage verschuldigd aan de SSFH. Tot 1 april 2016 zijn de werkgevers jaarlijks een bijdrage verschuldigd van 0,8% van het totale pensioengevend salaris op jaarbasis van alle in het voorafgaande jaar in dienst zijnde werknemers. Met ingang van 1 april 2016 bedraagt de bijdrage aan SSFH 0,7% van het pensioengevend salaris. Vanaf 1 april 2016 draagt de werknemer, door een bijdrage aan de werkgever van 0,1% van zijn vigerende pensioengevend salaris van die maand, bij aan de jaarlijkse bijdrage aan de stichting. De werkgever houdt hiertoe deze afdracht maandelijks in op het brutosalaris van de werknemer.

Structureel blijft de premieafdracht aan SSFH 0,7%. Voor 2024 wordt hierop (opnieuw) een korting toegepast van 0,1%. Voor de werkgever bedraagt de premieafdracht aan SSFH in 2024 0,6%. In 2024 kan de werkgever maandelijks 0,086% inhouden op het brutosalaris van de werknemer als werknemersbijdrage in de SSFH-premie.

Artikel 1.9 Interpretatie cao

Bij interpretatieverschillen over de cao tussen de werknemer en de werkgever kan de werknemer en/of de werkgever steeds het advies vragen van cao-partijen. Cao-partijen zullen schriftelijk het advies voor het interpretatieverschil kenbaar maken aan de werknemer en/of de werkgever die het verzoek hebben ingediend.

2 Rechten en plichten van werkgever en werknemer

Artikel 2.1 Goed werkgeverschap

- a. De werkgever voldoet aan alle verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst en de cao.
- b. De werkgever is verplicht:
 - de werknemer in staat te stellen de overeengekomen werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten;
 - daarbij aanwijzingen te geven met inachtneming van de eisen van het beroep;
 - al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
- c. De werkgever neemt tijdens de duur en na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst strikte geheimhouding in acht van al hetgeen hem omtrent de persoon en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer bekend is geworden en waarvan hij het vertrouwelijk karakter weet of redelijkerwijze kan vermoeden.

Artikel 2.2 Goed werknemerschap

- a. De werknemer is in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.
- b. De werknemer komt alle uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw na. De werknemer verricht naar beste kunnen alle tot de functie behorende werkzaamheden, behartigt de belangen van de werkgever zoveel mogelijk, en houdt zich aan alle door de werkgever te geven aanwijzingen en instructies.
- c. De werknemer verricht, indien nodig, andere werkzaamheden dan die welke direct verband houden met de functie of werkt op andere tijden of plaatsen dan gebruikelijk, één en ander voor zover dit redelijkerwijs van de werknemer kan worden verlangd.
- d. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen de werknemer uit hoofde van de functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of de werknemer uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
- e. Indien de werknemer verhinderd is de werkzaamheden te verrichten, is de werknemer verplicht daarvan, onder opgave van redenen, zo spoedig mogelijk mededeling te doen of te laten doen aan de werkgever.
- f. De werknemer is verplicht de goederen, welke door de werkgever aan de zorgen van de werknemer zijn toevertrouwd, zorgvuldig te beheren.

Artikel 2.3 Nevenwerkzaamheden

- a. Teneinde de werkgever in staat te stellen de wettelijke verplichtingen met betrekking tot de arbeidstijden na te komen is de werknemer verplicht de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen gehonoreerde (neven)functies te gaan verrichten en van wijziging in bestaande gehonoreerde (neven)functies.
- b. Het is de werknemer niet toegestaan tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst tegen vergoeding arbeid in dienst van derden, of in het kader van een eigen onderneming, te verrichten als deze werkzaamheden of het dienstverband een onverenigbaar karakter hebben met de vervulling van de betrekking bij de werkgever of anderszins de belangen van de werkgever kunnen schaden.

3 Arbeidsovereenkomst

Artikel 3.1 Arbeidsovereenkomsten

- a. De werkgever hanteert arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd. Modellen voor deze arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen als bijlage 1 en 2.
- b. Wanneer arbeid wordt verricht in het kader van een leerplek/stage, conform artikel 6.13 van deze cao, zal de werkgever een stageovereenkomst hanteren. Een model stageovereenkomst is opgenomen als bijlage 3.
- c. Voor de regels, termijnen en procedures met betrekking tot ontslag en de beëindiging van een arbeidsovereenkomst, geldt de toepasselijke wetgeving van Titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek (BW).

Artikel 3.2 Arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan met het oog op educatie

Op arbeidsovereenkomsten die uitsluitend of overwegend worden aangegaan met het oog op de opleiding tot triagist, Verpleegkundig Specialist of Physician Assistant wordt conform artikel 7:668a lid 9 BW, de ketenregeling van artikel 7:668a BW niet van toepassing verklaard.

Artikel 3.3 Proeftijd

- a. Een proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 BW kan onderdeel uitmaken van zowel de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als die voor onbepaalde tijd.
- b. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen en is voor beide partijen gelijk.
- c. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedraagt de proeftijd maximaal:
 - nul maanden indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan of gelijk aan 6 maanden;
 - een maand indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor langer dan 6 maanden en korter dan 2 jaar;
 - twee maanden indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 2 jaar of langer.
- d. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt de proeftijd maximaal 2 maanden.

Artikel 3.4 Aanzegtermijn

- a. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt:
 - over het al dan niet voortzetten van de overeenkomst; of
 - bij voortzetting, over de voorwaarden, waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.
- b. Lid a is niet van toepassing, indien:
 - bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst, die schriftelijk is overeengekomen, dat deze eindigt op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld; of
 - de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan 6 maanden.
- c. Indien de werkgever de verplichting, bedoeld in lid a, aanhef en eerste onderdeel, niet is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde bruto maand salaris vermeerderd met overwerktoeslag, vergoeding werkzaamheden buiten gebruikelijke tijden en avond-, nacht- en weekendtoeslag.
Indien de werkgever de verplichting niet tijdig is nagekomen, is hij aan de werknemer deze vergoeding naar rato verschuldigd.
Op lid c is het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding van toepassing.

Artikel 3.5 Opzegtermijn

- a. Onverminderd de ter zake geldende wettelijke bepalingen van artikel 7:672 BW, geschiedt opzegging schriftelijk,
- van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met inachtneming van een opzegtermijn voor de werkgever van 4 maanden en voor de werknemer van 2 maanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk anders is overeengekomen;
 - van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met inachtneming van een opzegtermijn voor de werkgever van 2 maanden en voor de werknemer van 1 maand, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk anders is overeengekomen;
 - indien in de individuele arbeidsovereenkomst een andere opzegtermijn is overeengekomen, in overeenstemming met de wettelijke bepalingen, dan is de opzegtermijn voor de werknemer maximaal 6 maanden en voor de werkgever altijd twee keer zo lang als de opzegtermijn voor de werknemer.
- b. Opzegging van een arbeidsovereenkomst vindt steeds tegen het einde van een kalendermaand plaats.
- c. Opzegging door de werkgever op grond van arbeidsongeschiktheid kan slechts geschieden nadat de arbeidsongeschiktheid (ten minste) 2 jaren onafgebroken heeft voortgeduurd. Indien die arbeidsongeschiktheid één of meer malen is onderbroken voor een periode korter dan 4 weken, worden de verschillende perioden van arbeidsongeschiktheid samengeteld.

Artikel 3.6 Einde arbeidsovereenkomst AOW

De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen het dienstverband daarna voort te zetten.

Artikel 3.7 Werkzaamheden

De werkgever kan de werknemer verplichten gedurende een periode van maximaal 3 maanden andere dan de gewone dagelijkse werkzaamheden te verrichten, voor zover dit redelijkerwijs van de werknemer mag worden verlangd, zonder dat daardoor het salaris van de werknemer wijzigt.

4 Arbeidsduur, werktijden en beloning

Artikel 4.1 Basisarbeidsduur en omvang dienstverband

- a. Voor alle functies geldt een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week.
- b. Jaarlijks bespreekt de werkgever met de werknemer met een parttime dienstverband de mogelijkheid om het dienstverband uit te breiden ingeval de werknemer in de eigen functie structureel meer werkt dan de contractuele omvang van het dienstverband. Buiten beschouwing blijft daarbij incidenteel extra werk, zoals vervanging bij zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Artikel 4.2 Werktijden

- a. De gebruikelijke werktijden voor werknemers die doorgaans in dagdienst werken zijn van maandag tot en met vrijdag tussen 07:00 uur en 20:00 uur.
- b. De gebruikelijke werktijden voor werknemers die doorgaans in de avond, nacht en weekeinde werken, zijn van maandag tot en met donderdag tussen 17:00 uur en 08:00 uur de volgende dag, van vrijdag 17:00 tot en met maandag 08:00 uur (de weekenden) en tijdens feestdagen.

Toelichting: werktijd verwijst naar de tijd die een werknemer besteedt aan de uitvoering van taken, inclusief de door de werkgever verplicht gestelde opstarttijd.

- c. Pauze houden:
 - Naast de wettelijke pauze volgens de Arbeidstijdenwet geeft de werkgever de werknemer gelegenheid voor koffie- en theepauzes;
 - Pauzes, die minder dan een kwartier duren, worden als arbeidstijd aangemerkt; - Als pauzes minimaal vijftien minuten duren én als eigen tijd worden aangemerkt, dient onafgebroken rust tijdens deze pauzes te zijn gewaarborgd.
- d. Uitgangspunten en criteria bij individuele werktijden en roostering:
 - individuele werktijden worden gebaseerd op de arbeidsduur van de werknemer en vastgesteld in overleg tussen de werknemer en de werkgever;
 - bij individuele afspraken over werktijden en roosters wordt rekening gehouden met een goede balans tussen individuele, team- en organisatiebelangen;
 - de normen uit de Arbeidstijdenwet zijn leidend voor het overleg over de arbeids- en rusttijden, rekening houdend met hetgeen met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging wordt overeengekomen;
 - individuele werktijden worden in overleg tussen werkgever en werknemer overeengekomen, nadat in het team de werktijden en de gewenste bezetting aan de orde zijn geweest;
 - de werktijden worden vastgesteld in roosters voor een periode van minimaal een kwartaal en maximaal een jaar.

Toelichting

De werkgever kan met instemming van de OR of PVT een regeling treffen voor een roostersystematiek waarbij de werknemer zo veel mogelijk zelf invloed op de indeling kan uitoefenen (zelfroosteren).

- e. Werkoverleg wordt als werktijd beschouwd. De werkgever kan maximaal 2 uur per maand en maximaal 10 uur per jaar werkoverleg buiten de voor de werknemer gebruikelijke werktijd verplicht stellen. De werknemer heeft aanspraak op vergoeding van extra reiskosten die hierdoor gemaakt worden.

Toelichting

Naast werkbeprekingen, waarin de dagelijkse gang van zaken aan de orde komt, kan er werkoverleg plaatsvinden over zaken die de hele organisatie aangaan en die voor alle werknemers van belang zijn. Belangrijke functie van werkoverleg is het informeren, het inventariseren van de mening/advies van personeel en het gezamenlijk beslissen over

bepaalde zaken. Werkoverleg is werk en vindt in werktijd plaats of -indien dit buiten werktijd geschiedt- wordt gecompenseerd in geld, tenzij de werknemer de voorkeur geeft aan compensatie in vrije tijd.

- f Nachtdienst: werknemers van 60 jaar of ouder kunnen met ingang van 1 januari 2024 niet verplicht worden tot het werken in nachtdiensten. Bij een stijging van de AOW-gerechtigde leeftijd blijft deze leeftijd 60 jaar. De werkgever en de werknemer kunnen, indien de werknemer doorwerkt na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, afzien van deze bepaling.

Artikel 4.3 Salaris

- a. De salariëring geschiedt volgens de salarisschalen als vermeld in bijlage 14 van deze cao overeenkomstig het functieniveau van de werknemer.
- b. Het salaris van de werknemer die geen volledig dienstverband heeft wordt naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur vastgesteld.
- c. Het functieniveau wordt bepaald door middel van de systematiek volgens het Reglement functiewaardering FWHZ, zoals in hoofdstuk 11 van deze cao is opgenomen.

Artikel 4.4 Inpassing salaris

- a. De werknemer die in dienst treedt, wordt in de voor de functie geldende salarisschaal ingepast, waarbij rekening wordt gehouden met het aantal jaren ervaring van de werknemer in een zelfde of vergelijkbare functie. Heeft de werknemer nog geen relevante werkervaring dan vindt inpassing plaats op het eerste regelnummer van de schaal.
- b. In geval van functiewijziging in een met een hogere salarisschaal gewaardeerde functie, wordt het salaris in de nieuwe salarisschaal ten minste een regelnummer hoger vastgesteld dan in de oude schaal.
- c. Indien een werknemer de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) binnen een MBO-opleiding volgt, wordt het loon bepaald aan de hand van de leerlingenschaal als bedoeld in bijlage 14 van deze cao. De salarishoogte is afhankelijk van het in voornoemde salarisschaal vermelde leerjaar. Als het voor de werknemer geldende minimum (jeugd)loon, behorende bij zijn leeftijd, hoger is dan het uit de leerlingenschaal voortkomende salaris, dan dient dit loon te worden betaald.

Artikel 4.5 Diplomatoelage triage

- a. Van de werknemer die het door InEen erkende triagediploma behaalt, wordt het salaris met ingang van de kalendermaand daarop:
 - met één extra salaristrede verhoogd als de werknemer als doktersassistent werkzaam is in de dagpraktijk;
 - met twee extra salaristreden verhoogd als de werknemer als triagist werkzaam is in de ANW op een huisartsenspoedpost.Deze verhoging is beperkt tot de werknemer ingeschaald in FWHZ schaal 4 of 5 en is ook van toepassing als het maximumsalaris in de schaal is bereikt.
- b. Van de triagist die werkzaam is in de ANW op een huisartsenspoedpost wordt het salaris één jaar na het behalen van het door InEen erkende triagediploma, bij goed functioneren, verhoogd met nog één extra salaristrede. Deze verhoging is beperkt tot de triagist ingeschaald in FWHZ schaal 4 of 5 en is ook van toepassing als het maximumsalaris in de schaal is bereikt.
- c. De triagist C ingeschaald in FWHZ schaal 6, houdt recht op een toeslag van één extra salaristrede voor het hebben van het door InEen erkende triagediploma. Deze toeslag is ook van toepassing als het maximumsalaris in schaal 6 is bereikt. De triagist C heeft geen recht op de extra salaristreden die gelden voor de triagist ingeschaald in FWHZ schaal 4 of 5.
- d. De extra salaristrede(n) bedoeld in lid a, b en c staat c.q. staan los van de normale periodieke salarisverhoging en maakt c.q. maken deel uit van het basissalaris. Bij het

bereiken van het maximum van de schaal worden treden boven het maximum van de schaal toegekend.

- e. Als de werknemer het triagediploma niet tijdig laat herregistreren, vervalt c.q. vervallen de extra salaristrede(n) met ingang van de volgende kalendermaand. Als uitstel of dispensatie wordt verleend verschuift deze termijn.
- f. Overgangs-en garantieregeling:
De invoering van de extra salaristreden voor de triagist die werkzaam is in de ANW op een huisartsenspoedpost, als bedoeld in lid a en b, verloopt voor triagisten die op 1 augustus 2023 werkzaam waren op een huisartsenspoedpost in twee stappen, onafhankelijk van wanneer voor 1 augustus 2023 het door InEen erkende triagediploma is behaald. Eén extra salaristrede wordt met terugwerkende kracht per 1 augustus 2023 toegekend, de extra salaristrede als bedoeld in lid b wordt per 1 januari 2024 toegekend..

Artikel 4.6 Periodieke verhoging van het salaris

- a. Jaarlijks voert de werkgever met de werknemer een beoordelingsgesprek.
- b. Bij een neutrale of positieve beoordeling wordt een periodieke verhoging toegekend totdat het maximum van de betreffende schaal is bereikt.
- c. De periodieke verhoging binnen de salarisschaal gaat in telkens op de 1ste dag van de maand waarin de werknemer in dienst is getreden dan wel op de datum waarop de werknemer is bevorderd of in een nieuwe functie is geplaatst.
- d. In afwijking van het bepaalde in lid c kan de werkgever de ingangsdatum van de periodiek bepalen op 1 januari van enig jaar, mits de ingangsdatum van de periodiek niet is gelegen op een langere termijn dan 1 jaar na de ingangsdatum van de vorige periodiek. Indien de werkgever van deze mogelijkheid gebruik maakt, dan zal hij deze toepassen voor alle werknemers.
- e. Indien geen beoordelingsgesprek heeft plaatsgevonden, is de werkgever gehouden na het verstrijken van de periode als bedoeld in lid c of d de eerstvolgende periodiek in de schaal toe te kennen.

Artikel 4.7 Vakantietoelage

- a. De werknemer heeft recht op vakantietoelage van 8%. De berekeningsgrondslag voor de vakantietoelage is het door de werknemer in de voorgaande 12 maanden verdiende basissalaris inclusief persoonlijke toeslagen, ORT-toelage, ANW-toelage vermeerderd met de vergoedingen voor overuren (inclusief toeslag) en meeruren die de werknemer over die periode heeft ontvangen.
Indien sprake is van arbeidsongeschiktheid geldt voor het basissalaris de aanspraak die de werknemer op grond van artikel 5.2 heeft.
- b. de vakantietoelage wordt opgebouwd over de periode van 1 juni van het voorgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar.
- c. de vakantietoelage wordt in de maand mei van elk jaar uitbetaald.
- d. Indien de arbeidsovereenkomst tijdens de periode van opbouw eindigt, wordt de tot dat moment opgebouwde vakantietoelage uitbetaald.

Artikel 4.8 Eindejaarsuitkering

- a. De werknemer heeft recht op een eindejaarsuitkering van 8,33%. Deze eindejaarsuitkering wordt in één keer uitbetaald in de maand december.
- b. Bij indiensttreding of beëindiging van de dienstbetrekking in de loop van het kalenderjaar wordt de uitkering naar evenredigheid van het salaris berekend.
- c. De berekeningsgrondslag voor de eindejaarsuitkering is het door de werknemer in de voorgaande 12 maanden ontvangen basissalaris inclusief de persoonlijke toeslag, ORT, ANW- en vakantietoelage vermeerderd met de vergoedingen voor overuren (inclusief toeslag) en meeruren die de werknemer over die periode heeft ontvangen, inclusief de volledige ANW-toelage.
Indien sprake is van arbeidsongeschiktheid geldt voor het basissalaris de aanspraak die de werknemer op grond van artikel 5.2 heeft.

Artikel 4.9 Vergoeding werkzaamheden buiten gebruikelijke werktijden (onregelmatigheidstoeslag, ORT-toeslag)

- a. De werknemer die doorgaans in dagdienst werkt ontvangt indien hij werkt op onderstaande uren een onregelmatigheidstoeslag.
- b. Deze toeslag bedraagt voor het verrichten van werkzaamheden op werkdagen tussen 20.00 en 24.00 uur: 30% voor ieder uur; op werkdagen tussen 24:00 en 07:00 uur: 100% voor ieder uur; op een zaterdag, zondag en algemeen erkende feestdagen: 100% voor ieder uur.
- c. De toeslag wordt betaald in geld of, indien dit is overeengekomen, in vrije tijd. Indien uitbetaling plaatsvindt in geld wordt de toeslag berekend over het geldende uurloon en indien van toepassing een persoonlijke toeslag.
- d. Werknemers die doorgaans gedurende daguren werkzaam zijn en scholing buiten de gebruikelijke werktijden volgen op maandag tot en met vrijdag, ontvangen geen onregelmatigheidstoeslag voor scholingsuren die buiten de voor de werknemer gebruikelijke uren vallen.

Toelichting:

Artikel 4.9 is ook van toepassing op werknemers die doorgaans gedurende de dag op huisartsenspoedposten werken.

Artikel 4.10 Avond-, nacht- en weekenddiensttoeslag (ANW-toeslag)

- a. Werknemers die hun werkzaamheden regulier in de avond, nacht en weekenden verrichten komen in aanmerking voor een avond-, nacht- en weekenddiensttoeslag (ANW-toeslag).
- b. De toeslag wordt berekend over het voor de werknemer geldende uurloon en indien van toepassing, een persoonlijk toeslag.
- c. Voor de ANW-toeslag gelden de volgende percentages:
 - 0% toeslag voor de uren die vallen tussen 08.00 en 18.00;
 - 30% toeslag voor de uren die vallen tussen 18.00 en 24.00;
 - 50% toeslag voor de uren die vallen tussen 24.00 en 08.00;
 - 50% toeslag voor de uren die vallen in het weekend tussen vrijdag 24.00 en maandag 08.00, met uitzondering van de uren die vallen op zondag tussen 0:00 en 8:00, dan geldt een toeslag van 60%;
 - 60% voor de uren op de algemeen erkende feestdagen zoals in artikel 1.1 zijn aangegeven;
 - 60% toeslag voor de uren vanaf 18.00 uur op 24 en 31 december en op de vrijdagen voorafgaand aan het Paas- en Pinksterweekeinde en de vrijdagavond na Hemelvaartsdag.
- d. De ANW-toeslag wordt ook betaald over opgenomen vakantiedagen. De ANW-toeslag over opgenomen vakantie-uren wordt vanaf 1 januari 2018 berekend op basis van het gemiddelde ANW-percentages van de betrokken werknemer in het voorgaande kalenderjaar. De werkgever wijkt hiervan af in overleg met de werknemer als de periode in de vorige zin niet mogelijk of niet representatief is.
- e. Over uren die de werknemer scholing volgt in de avonduren wordt geen ANW-toeslag betaald.

Toelichting:

Indien er sprake is van scholing in het weekend wordt de gebruikelijke toeslag conform artikel 4.9 en 4.10 betaald aan werknemer.

Artikel 4.11 Vergoeding meeruren

Indien sprake is van meeruren wordt het uurloon over de daadwerkelijk extra gewerkte tijd uiterlijk uitbetaald in de maand na het tijdvak van 3 aaneengesloten kalendermaanden waarover wordt bepaald of er sprake is van meeruren (in de 4e maand). Over meeruren worden vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en vakantie-uren opgebouwd. Indien van

toepassing wordt de vergoeding zoals genoemd in artikel 4.9 of de toeslag zoals genoemd in artikel 4.10 uitbetaald.

Artikel 4.12 Vergoeding voor overwerk

- a. De werknemer ontvangt voor ieder uur overwerk bovenop het geldende uurloon een toeslag ter grootte van het voor de werknemer geldende bruto uurloon.
- b. Voor overwerk korter dan een half uur per keer, wordt geen vergoeding in geld noch in tijd gegeven.
- c. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode langer dan een half uur, dan wordt deze periode afgerond op een heel uur. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode van langer dan een uur, dan wordt deze periode naar boven afgerond op halve respectievelijk hele uren.
- d. Onverminderd het bepaalde in artikel 16, tweede lid, Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, zijn werknemers met een maandsalaris dat hoger is dan het maximum van schaal 8 (regelnummer 25 van de salaristabel) van een overwerkvergoeding uitgesloten. Voor hen geldt dat een vergoeding voor overwerk geacht wordt in het salaris te zijn inbegrepen.

Artikel 4.13 Compensatie feestdagen

- a. In overleg tussen werkgever en werknemers wordt bepaald welke werknemer op welke door deze cao in artikel 1.1 erkende feestdag dient te werken.
- b. De werknemer die in wisselende diensten werkt heeft naast uitbetaling van de gewerkte uren inclusief ANW-toeslag conform artikel 4.10, ter vrije keuze van de werknemer, recht op:
 1. vervangend verlof ter hoogte van evenveel uren als op de feestdag gewerkt is; óf
 2. een toeslag van 100 % van het uurloon berekend over evenveel uren als op de erkende feestdag gewerkt is.Kerstavond en oudejaarsavond na 18.00 uur hebben in dit kader de status van een algemeen erkende feestdag.

Artikel 4.14 Bereikbaarheidsdienst

- a. De werknemer dient zich ingeval de continuïteit van de zorg of noodzakelijke bedrijfsvoering dit dringend vergt, op verzoek van de werkgever beschikbaar te stellen voor een bereikbaarheidsdienst.
- b. Bij het aanwijzen van werknemers voor bereikbaarheidsdienst wordt rekening gehouden met de persoonlijke situatie en de arbeidsfitheid van de werknemer.
- c. Voor elk etmaal waarin de werknemer zich bij wijze van bereikbaarheidsdienst beschikbaar houdt, ontvangt de werknemer een compensatie in de vorm van tijd:
 - I. Voor elk etmaal op maandag tot en met vrijdag: twee uur compensatie;
 - II. Voor elk etmaal op algemeen erkende feestdagen en in het weekeinde: vier uur compensatie.
- d. Deze compensatie wordt naar rato verminderd indien de bereikbaarheidsdienst minder dan een etmaal omvat. Dat betekent een compensatie van 5 minuten voor elk uur op maandag tot en met vrijdag en 10 minuten voor elk uur op feestdagen en in het weekeinde.
- e. Indien de werknemer opgeroepen wordt ontvangt de werknemer het geldende uurloon en de toeslag die eventueel voor de werknemer van toepassing is.

Artikel 4.15 Regeling met instemming van de OR of PVT

De werkgever kan met instemming van de OR of PVT een regeling treffen voor het toekennen van een gratificatie voor extra prestaties voor werknemers, zoals de bereidheid op het laatste moment in te vallen, niet-ziekmelden gedurende langere tijd etc.

Artikel 4.16 Recht op onbereikbaarheid

Voor een gezonde werk-privé balans is het belangrijk dat de werknemer buiten de reguliere werktijd zeker kan zijn van voldoende ongestoorde vrije tijd. De werknemer heeft recht op onbereikbaarheid buiten de reguliere werktijden en buiten eventuele

bereikbaarheidsdiensten. Er kan echter sprake zijn van bijzondere omstandigheden, met name rondom onvoorziene en acute bezettingsproblemen, die het noodzakelijk maken dat de werknemer toch bereikbaar moet zijn. Dit hangt mede af van de functie.

Artikel 4.17 Eerste invulling van diensten en roosters

- a. Werknemers in loondienst krijgen bij de invulling van de diensten en roosters de eerste keuze boven ingehuurde zelfstandigen en overige ingehuurde arbeidskrachten. Het wijzigen van diensten ten behoeve van een ingehuurde zelfstandige of arbeidskracht mag door de werknemer geweigerd worden.
- b. Als naar het oordeel van de werkgever het belang van kwaliteit en continuïteit van de (acute) patiëntenzorg of bedrijfsvoering ernstig in het gedrang komt, kan afgeweken worden van hetgeen bepaald is in lid a.
- c. Lid b is alleen van toepassing in uitzonderlijke situaties en er geen andere oplossing mogelijk is.

5 Arbeidsongeschiktheid en ziekteverzuim

Artikel 5.1 Algemeen

- a. De werknemer moet zich bij arbeidsongeschiktheid houden aan de regels die zijn opgenomen in artikel 5.4. Het niet naleven van deze regels en van de ter zake geldende wettelijke verplichtingen kan gevolgen hebben voor de betaling van salaris en wettelijke en aanvullende uitkeringen.
- b. De werknemer is verplicht mee te werken als de werkgever in verband met de arbeidsongeschiktheid van de werknemer bij derden een vordering tot schadevergoeding kan instellen.
- c. Werkgever en werknemer hebben beiden de verplichting zich in te spannen om arbeidsongeschiktheid te voorkomen en bij arbeidsongeschiktheid re-integratie zo spoedig mogelijk en voor een zo groot mogelijk deel van de oorspronkelijke werktijd te bevorderen.
- d. Werkgever en werknemer zullen zich maximaal inspannen om de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer ten minste 50% van zijn maximale verdien capaciteit te laten benutten.

Artikel 5.2 Salarisbetaling bij arbeidsongeschiktheid

- a. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid verhinderd is werkzaamheden te verrichten en de werkgever hiervan direct op de hoogte heeft gesteld, heeft op grond van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek gedurende een termijn van (in beginsel) maximaal 104 weken recht op 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon. Onder het naar tijdsruimte vastgestelde loon wordt verstaan het basissalaris van de werknemer vermeerderd met de structurele looncomponenten zoals vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, ORT en ANW-toeslag. De structurele looncomponenten worden gemeten op maandbasis over een periode van zes maanden voorafgaand aan de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is ontstaan. Het loon wordt aangevuld tot 100% over een tijdvak van maximaal 26 weken. Over een tweede tijdvak van maximaal 26 weken heeft de werknemer aanspraak op 90% van dit loon. Over een derde tijdvak van 26 weken heeft de werknemer aanspraak op 80% van dit loon. Over een vierde tijdvak van 26 weken heeft de werknemer aanspraak op 70% van dit loon. Het naar tijdsruimte vastgestelde loon wordt verminderd met het bedrag van de netto uitkering door de werknemer ontvangen op grond van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering of uitkeringsregeling, alsmede een uitkering op grond van het arbeidsongeschiktheidspensioen ingevolge het pensioenreglement PFZW ter zake van deze arbeidsongeschiktheid.
- b. De werknemer heeft aanspraak op doorbetaling van 100% van het onder lid a genoemde salaris bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid geldende bruto basissalaris (inclusief ANW) en de hieraan gerelateerde vakantietoeslag gedurende de uren dat hij op grond van het re-integratieplan re-integreert bij zijn eigen werkgever of bij een derde en gedurende de uren dat hij op grond van het re-integratieplan een opleiding volgt.
- c. De werknemer die gedurende de eerste 2 jaren van de arbeidsongeschiktheid minder dan het wettelijk minimumloon ontvangt (bij fulltime dienstverband) heeft recht op een aanvulling tot het minimumloon.
- d. Ingeval er bij een arbeidsongeschikte werknemer sprake is van een levensbedreigende aandoening, die waarschijnlijk op korte termijn het overlijden tot gevolg heeft, zal het salaris van de arbeidsongeschikte werknemer aangevuld worden tot 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.
- e. De verplichting tot loondoorbetaling vervalt in beginsel op het tijdstip waarop het dienstverband een einde neemt.
- f. De verplichting tot loondoorbetaling geldt alleen indien de werknemer zich houdt aan de wettelijke voorschriften en alle voorschriften van de werkgever of diens Arbodienst omtrent onder meer melding en controle.

- g. Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid die langer dan (ten minste) 2 jaar duurt, gerekend vanaf de 1ste ziektedag, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemer herzien teneinde de arbeidsovereenkomst aan de feitelijke situatie aan te passen.

Artikel 5.3 Re-integratiebonus

Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst met een werknemer die langer dan 2 jaar arbeidsongeschikt is en minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt geacht, opzegt (anders dan op grond van een dringende reden), heeft de werknemer recht op een eenmalige re-integratiebonus van € 4.000,- bruto op basis van een fulltime dienstverband, te betalen door de werkgever bij de laatste salarisbetaling aan werknemer. De werkgever heeft het recht om op deze re-integratiebonus een verschuldigde transitievergoeding tot een maximum van € 4.000,- bruto in mindering te brengen.

Artikel 5.4 Verplichtingen van de werknemer

- a. Als de werknemer door arbeidsongeschiktheid niet in staat is de arbeid te verrichten, is de werknemer verplicht dit onmiddellijk te melden aan de werkgever, bij voorkeur uiterlijk 1 uur voor de aanvang van de werkzaamheden, zich te houden aan de controlevoorschriften, alsmede zich te gedragen naar de aanwijzingen van de behandelend en controlerend arts. Bij de ziekmelding wisselt de werknemer de volgende gegevens uit:
- verpleegadres en telefoonnummer voor zover dit afwijkt van het woonadres;
 - de verwachte duur van het ziekteverzuim;
 - afspraak voor een volgend (telefonisch) contact.
- b. De werknemer laat de werkgever tijdig weten wanneer de werknemer is hersteld en wederom met de werkzaamheden begint. Alle ziekmeldingen worden gerapporteerd aan de Arbodienst van de werkgever.
- c. De controleur of behandelend Arboarts of de werkgever moet de werknemer te allen tijde kunnen bereiken. Daartoe is het nodig dat zij in de gelegenheid worden gesteld om de werknemer in de woning van de werknemer of op het verpleegadres te bezoeken. Is er - terwijl de werknemer thuis is - iets bijzonders aan de hand (bijvoorbeeld een defecte deurbel, niemand thuis om de deur open te doen) dan treft de werknemer maatregelen, waardoor zij toch toegang kunnen krijgen tot de woning. De werknemer dient ervoor te zorgen dat als de controleur of behandelend arts de werknemer niet thuis treft, hij op het betrokken adres kan vernemen waar de werknemer is.
- d. Indien de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheid van de werknemer verhuist, tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert, behoort de werknemer dit binnen 24 uur aan de werkgever door te geven.
- e. De werknemer geeft gevolg aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de behandelend arts of een door de Arbodienst aangewezen specialist. Als er een geldige reden tot verhindering is (bijvoorbeeld bedlegerigheid), dan behoort dit terstond medegedeeld te worden. Voorgaande oproep vervalt niet indien de werknemer van plan zou zijn op die dag of een latere dag zijn werkzaamheden te hervatten, behoudens toestemming van de werkgever.
- f. Bij arbeidsongeschiktheid dient de werknemer zich - in het eigen belang - binnen redelijke termijn onder behandeling te stellen van de huisarts en de voorschriften van deze arts op te volgen.
- g. De werknemer dient zich tijdens de arbeidsongeschiktheid zodanig te gedragen, dat daardoor de genezing niet kan worden belemmerd.
- h. Tijdens arbeidsongeschiktheid dient de werknemer voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming te hebben van de werkgever.
- i. Verblijft de werknemer in het buitenland, dan meldt de werknemer eventuele arbeidsongeschiktheid onmiddellijk bij de werkgever. De werknemer meldt zich eveneens bij het dichtstbijzijnde kantoor van het orgaan voor de ziekteverzekering en vraagt tevens een verklaring van de behandelend geneesheer. De werknemer moet aan het buitenlandse orgaan vragen de betrokken Arbodienst zo spoedig mogelijk op de hoogte

te stellen van de ziekmelding. Indien op bovenstaande wijze is gehandeld en dientengevolge tot uitkering overgegaan wordt, kunnen verlofdagen als ziektedagen worden aangemerkt.

- j. Ter voorkoming van misbruik is de werkgever bevoegd om, in geval hij aannemelijk maakt dat de werknemer zich ten onrechte arbeidsongeschikt heeft gemeld en niet op het werk verschijnt, hetzij de verzuimde dagen aan te merken als door de werknemer opgenomen verlofdagen, hetzij over die dagen de doorbetaling van het salaris achterwege te laten, onverminderd het recht van de werkgever het verzuim aan te merken als dringende reden voor ontslag op staande voet.

Artikel 5.5 Overlijdensuitkering

- a. Indien de werknemer komt te overlijden wordt, naast de uitbetaling van het salaris tot en met de dag van overlijden, een uitkering ineens toegekend, gelijk aan 3/12e jaarsalaris netto uit te keren aan:
 - de partner als bedoeld in artikel 1.1;
 - indien deze partner reeds overleden is, de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen, degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.
- b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is voorafgaand aan het overlijden, wordt bij de bepaling van de overlijdensuitkering uitgegaan van het (volledige)1/12e jaarsalaris uitgekeerd in de maand voorafgaand aan de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.
- c. Indien de werknemer voorafgaand aan het overlijden verlof geniet, wordt bij de vaststelling van de overlijdensuitkering uitgegaan van het (volledige) maandsalaris in de maand voorafgaand aan de aanvang van de verlofperiode.
- d. Voor dit artikel worden de rechten van gehuwde werknemers en die van de partner als bedoeld in artikel 1.1 gelijkgesteld.
- e. Wanneer er geen belanghebbenden zijn als bedoeld in voorgaande leden, kan in bijzondere gevallen de in lid a bedoelde uitkering worden uitbetaald aan de persoon of personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever naar billijkheid in aanmerking komen.
- f. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid a, wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de belanghebbenden ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens de Ziektewet, uit hoofde van de WIA of de WAO of een wettelijk voorgeschreven arbeidsongeschiktheidsverzekering.

6 Vergoedingen, uitkeringen en overige arbeidsvoorwaarden

Artikel 6.1 Kostenvergoedingen

- a. De werknemer komt in aanmerking voor de volgende kostenvergoedingen:
 - woon-werkverkeer (artikel 6.2);
 - scholing (artikel 6.3 en 6.4);
 - (her)registratie (artikel 6.5);
 - maaltijdkosten (artikel 6.7);
 - vakbondscontributie (artikel 6.12);
 - thuiswerkvergoeding (artikel 6.15).
- b. Voorts komt de werknemer in aanmerking voor een aantal aanvullende vergoedingen voor kosten die de werknemer in het kader van de uitoefening van de functie moet maken. Het betreft de volgende kostenvergoedingen:
 - zakelijke kilometers en parkeerkosten (artikel 6.1.1);
 - telefoon (artikel 6.1.2);
 - verblijf (artikel 6.1.3).
- c. De vergoedingen worden maandelijks met het salaris uitbetaald, dan wel rechtstreeks per kas onder overlegging van de originele betalingsbewijzen of nota's, (eventueel) de kilometerstaten en de door de werkgever voor akkoord getekende opgave.
- d. Indien de werknemer de functie langer dan 1 maand niet uitoefent, behoudt de werkgever zich het recht voor om de voor de werknemer geldende kostenvergoeding(en) stop te zetten, zonder dat de werkgever jegens de werknemer gehouden zal zijn tot betaling van enige (schade-)vergoeding.
- e. Alle kostenvergoedingsregelingen zijn erop gebaseerd dat voor de werkgever, ten aanzien van de vergoedingen, geen inhoudingsplicht in het kader van de Wet op de Loonbelasting aanwezig is.

Artikel 6.1.1 Zakelijke kilometers en parkeerkosten

- a. De werkgever kent aan de werknemer, indien de werknemer uit hoofde van de functie zakelijke kilometers moet maken (anders dan voor woon-werkverkeer) een tegemoetkoming toe:
 - bij gebruikmaking van openbaar vervoer 2e klasse: de werkelijk gemaakte kosten; of
 - bij gebruik van de eigen auto: de fiscaal maximaal toegestane onbelaste kilometervergoeding. Voor 2024 komt dit neer op € 0,23 per kilometer.
- b. De verstrekte autokostenvergoeding dient mede ter vergoeding van eventuele (onverhaalbare) schade aan de auto en de premie van een hierop betrekking hebbende deugdelijke WA- en schade-/inzittendenverzekering.
- c. Voor het gebruik van de privéauto voor zakelijke doeleinden dient de werknemer te beschikken over een geldige Apk-keuring en deugdelijke WA-verzekering (en inzittendenverzekering indien met meerdere personen wordt gereisd).
- d. De werkgever vergoedt de noodzakelijke parkeerkosten die de werknemer uit hoofde van de functie maakt tijdens dienstreizen.

Artikel 6.1.2 Telefoonkosten

Indien de werknemer uit hoofde van de functie thuis bereikbaar moet zijn dan wel thuis telefoongesprekken moet voeren, zal de werkgever:

- a. aan de werknemer een tegemoetkoming in de telefoonkosten toekennen, een en ander met inachtneming van de daarvoor geldende fiscale aspecten; of
- b. een mobiele telefoon ter beschikking stellen. Alle (zakelijke) kosten met betrekking tot de mobiele telefoon komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 6.1.3 Verblifskosten

Indien de werknemer ten behoeve van de uitoefening van de functie verblijfskosten moet maken, krijgt de werknemer deze uitsluitend na voorafgaand overleg en met schriftelijke toestemming van de werkgever vergoed.

Artikel 6.2 Woon-werkverkeer

Aan de werknemer wordt een vergoeding verleend ter compensatie van de reiskosten in verband met woon-werkverkeer. Daarbij wordt uitgegaan van de volgende richtlijnen:

- a. Openbaar vervoer. Indien de werknemer van het openbaar vervoer gebruik maakt, ontvangt de werknemer de werkelijke kosten van openbaar vervoer per maand, op basis van een maand- of jaarabonnement openbaar vervoer 2e klasse, met als maximum het fiscaal maximaal vrijgestelde bedrag openbaar vervoer per maand. De werknemer moet aan de werkgever de hiervoor benodigde gegevens verstrekken.
- b. Voor een andere wijze van vervoer. Als de werknemer geen gebruik maakt van het openbaar vervoer ontvangt de werknemer per werkdag de fiscaal maximaal toegestane onbelaste kilometervergoeding op basis van afstand woon-werk, volgens de meest gebruikelijke route,, tot een maximum van 50 kilometer enkele reis. Voor 2024 komt dit neer op € 0,23 per kilometer. De werknemer die 5 kilometer of minder (enkele reis) van de vestigingsplaats van de werkgever woont, ontvangt geen reiskostenvergoeding.

Voorbeeld

Werknemer woont 15 km van vestigingsplaats werkgever. Vergoeding 2 enkele reizen:
2 keer 15 km = totaal 30 km.

Werknemer woont 4 km van vestigingsplaats werkgever. Geen recht op vergoeding.

Werknemer woont 60 km van vestigingsplaats werkgever. Vergoeding: 2 keer maximaal
50 km = totaal 100 km.

- c. Indien de werknemer verhuist, wordt de reiskostenvergoeding aangepast op basis van de nieuwe afstand.

Scholing

Scholing in de Cao Huisartsenzorg

In de Cao Huisartsenzorg is een belangrijke plaats ingeruimd voor de scholing van werknemers. Uitgangspunt is dat het bijhouden en ontwikkelen van de vakbekwaamheid en de inzetbaarheid een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid is van werkgever en werknemer.

Scholing is een recht én een plicht

In de cao is allereerst het recht van werknemers vastgelegd op tenminste 20 uur geaccrediteerde of anderszins erkende scholing per jaar. Er is voor geaccrediteerde of erkende scholing gekozen om daarmee ook de kwaliteit en de praktijkgerichtheid van de scholing te waarborgen. De accreditatie of erkenning vindt plaats door Kabiz of een door partijen ingestelde gemeenschappelijke commissie van werknemers- en werkgeversorganisaties of door een van de beroepsverenigingen, betrokken bij de cao.

Scholingsplan

De werknemer is verplicht om de voor de functie benodigde vakkennis en vaardigheden te verwerven en actueel te houden. De werkgever is verplicht deze scholing aan te bieden en werknemer in de gelegenheid te stellen deze te volgen. In het jaargesprek dan wel in de maand januari van elk jaar worden afspraken gemaakt over de scholing en in een scholingsplan aan de werknemer bevestigd welke afspraken hierover voor het komende kalenderjaar zijn gemaakt.

Artikel 6.3 Scholing

- a. De werkgever bepaalt in overleg met OR, PVT of werknemer welke scholing verplicht is voor de uitoefening van de functie en de bijbehorende functieontwikkeling. De registratie in het voor werknemer toepasselijke kwaliteitsregister bepaalt tevens welke resultaten (diploma's) daarin behaald moeten worden. De werknemer geeft aan welke scholing door hem gewenst is. De afspraken die aan de hand van deze informatie worden gemaakt, worden als scholing vastgelegd in het jaarlijkse scholingsplan.
- b. De scholing in het scholingsplan wordt betaald door de werkgever, inclusief de reis- en verblijfskosten. Indien de scholing in het buitenland plaatsvindt dan maken werkgever en werknemer nadere, onderling te bepalen afspraken over de reis- en verblijfskosten.
- c. Het minimum aantal uren scholing per jaar in het scholingsplan is gesteld op 20 uur geaccrediteerde of anderszins erkende scholing bij een dienstverband van meer dan 8 uur per week. Bij een dienstverband van gelijk of minder dan 8 uur per week heeft werknemer recht op een minimumaantal van 10 uur geaccrediteerde of anderszins erkende scholing. Deze minimumaantallen kunnen uitsluitend worden toegepast als de werknemer daarmee aan de eisen voor (her)registratie in het toepasselijke kwaliteitsregister kan voldoen.
- d. Scholing vindt plaats onder werktijd. Indien de scholing plaatsvindt buiten werktijd worden de uren uitbetaald of gecompenseerd in vrije tijd. De voorkeur van de werknemer wordt daarbij gevolgd.
Daarbij wordt het gebruikelijke uurloon aan de werknemer betaald behoudens scholing in het weekend, dan zijn de bepalingen van artikel 4.9 en 4.10 van deze cao van toepassing.
- e. Ten aanzien van de werknemer die meerdere dienstverbanden in dezelfde functie(groep) heeft bij werkgevers vallend onder de werkingssfeer van deze cao, kunnen betreffende werkgevers de scholingskosten in onderling overleg met elkaar verrekenen. Als de werkgevers binnen een halfjaar na het ontstaan van meerdere dienstverbanden hier met elkaar geen afspraken over maken, behoudt de werknemer bij elk van de werkgevers het recht op scholing.
- f. Onder scholing wordt ook verstaan: e-learning, intervisie en coaching.

Artikel 6.4 Loopbaangerichte scholing

- a. Loopbaangerichte scholing vindt plaats op basis van vrijwilligheid. Indien een werknemer een loopbaangerichte scholing wil volgen, maakt hij dit schriftelijk kenbaar aan de werkgever onder vermelding van opleiding, opleidingstijd en kosten. Wanneer werkgever en werknemer de scholing in beider belang vinden, komen zij tot overeenstemming en leggen zij de afspraken schriftelijk vast als loopbaangerichte scholing in het scholingsplan.
- b. Loopbaangerichte scholing vindt plaats in eigen tijd.
- c. Indien de loopbaangerichte scholing gedurende de normale werktijd moet worden gevolgd kan onbetaald studieverlof verleend worden voor een halve dag per week, tenzij het belang van de te verrichten werkzaamheden zich daartegen verzet. Indien de opleiding plaatsvindt op een niet-werkdag kan de werknemer geen aanspraak maken op compensatie in loon of vrije tijd, of op enig andere wijze.
- d. Om deelname aan een examen of tentamen mogelijk te maken, wordt onbetaald studieverlof verleend. Ter voorbereiding op een examen of tentamen kan bovendien onbetaald studieverlof worden verleend voor maximaal vijf halve dagen per jaar. Indien de arbeidsduur (tijdelijk) afwijkt van de basisarbeidsduur kan de werknemer onbetaald studieverlof krijgen naar evenredigheid van het dienstverband.
- e. De kosten gemoeid met het volgen van loopbaangerichte scholing zijn voor rekening van de werkgever. Hieronder wordt verstaan de cursus- en lesgelden, studiemateriaal, examen- en diplomakosten, de aanschafkosten van verplicht gesteld studiemateriaal en reis- en verblijfskosten in het kader van de opleiding. Indien de loopbaangerichte scholing in het buitenland plaatsvindt dan maken werkgever en werknemer nadere, onderling te bepalen afspraken over de reis -en verblijfskosten.

- f. De terugbetalingsregeling, artikel 6.6 voor langdurige en kostbare diplomagerichte opleidingen is van toepassing.

Artikel 6.5 (Her)registratie

De werkgever vergoedt eens in de 5 jaar de kosten van (her)registratie c.q. verlenging van de diplomering van door cao-partijen erkende registers c.q. diploma's met een maximum van € 125,- netto.

Artikel 6.6 Terugbetalingsregeling voor kosten vallend onder artikel 6.4

- a. De werkgever kan van de werknemer, aan wie studiefaciliteiten zijn verleend en waarmee daartoe een schriftelijke overeenkomst (zie bijlage 4) is gesloten terugbetaling verlangen indien de studiekosten meer dan € 1.000,- bedragen.
- b. De terugbetaling kan worden verlangd bij ontslag op verzoek van de werknemer, bij ontslag op staande voet of indien de studie niet met goed gevolg is afgesloten door omstandigheden die aan de werknemer te wijten zijn.
- c. Voor iedere maand dat het dienstverband na het voltooien of beëindigen van de studie korter geduurd heeft dan 24 maanden, dient de werknemer de werkgever 1/24-ste deel terug te betalen.
- d. Indien werknemer binnen de termijn van 24 maanden na het voltooien van de opleiding op zijn verzoek ontslag wordt verleend en aansluitend bij een andere werkgever in dienst treedt die valt onder werkingssfeer van deze cao, kan werknemer de werkgever bij wie hij in dienst treedt verzoeken het terug te betalen bedrag aan voormalig werkgever voor zijn rekening te nemen.
- e. De opleidingskosten die zijn gemaakt in het kader van een EVC traject zijn uitgesloten van deze terugbetalingsregeling.
- f. Deze terugbetalingsregeling is niet van toepassing als er sprake is van scholing die de werkgever op grond van wetgeving aan de werknemer moet aanbieden.

Artikel 6.7 Maaltijdkosten

Indien de werknemer van een dagpraktijk aansluitend op de normale werkdag tot 20.00 uur of later arbeid moet verrichten heeft de werknemer, tenzij de werkgever de werknemer een maaltijd verstrekt, recht op een maaltijdvergoeding.

Artikel 6.8 Uitrust van salaris

- a. De werknemer en de werkgever kunnen schriftelijk overeenkomen dat een deel van het brutosalaris (inclusief eindejaarsuitkering en vakantiegeld) tijdelijk wordt uitgeruild voor een netto vergoeding of verstrekking. Voorbeelden van een netto vergoeding of verstrekking zijn:
 - de aanschaf van een fiets,
 - een sport/fitnessabonnement; of
 - de kosten van een studie/opleiding die niet wordt vergoed door de werkgever.Wanneer de toegekende vergoeding of verstrekking niet onder een gerichte vrijstelling valt, kan de werkgever deze in het kader van de werkkostenregeling ten laste brengen van de vrije ruimte in de werkkostenregeling of aanwijzen als eindheffingsloon, afhankelijk wat van toepassing is.
- b. De uitrust van brutosalaris, voor welke besteding de werknemer salaris uitrust en voor welke periode dit geldt, wordt vooraf met de werknemer overeengekomen. Het uitgeruide brutosalaris en het bedrag van de vergoeding of de waarde van de verstrekking wordt schriftelijk vastgelegd.
- c. Het salaris mag na uitrust niet lager zijn dan het wettelijk minimumloon.
- d. Uitrust van salaris is uitsluitend toegestaan indien en voor zover dit fiscaal is toegestaan.
- e. Uitrust van salaris betekent dat het brutoloon wordt verlaagd met het bedrag dat wordt uitgeruild. Dit kan consequenties hebben voor (grondslagen voor) sociale verzekeringen, toeslagen, pensioen en uitkeringen. De werkgever informeert de werknemer over de mogelijke consequenties hiervan.

Artikel 6.9 Levensfasevoorziening

Dit artikel zal per 1 januari 2016 vervallen. Alle rechten van werknemers die uiterlijk op 31 december 2015 op basis van dit artikel in een levensfaseovereenkomst tussen werknemer en werkgever zijn vastgelegd, blijven voor de looptijd van die overeenkomst bestaan.

- a. De werknemer kan met ingang van 1 januari 2009 in dit kader een levensfasevoorziening als bedoeld in lid d van minimaal 1 uur en maximaal 30,4 uur per jaar aanwenden. Indien de werknemer minder uren werkt dan de basisarbeidsduur (art 4.1) dan zal de voorziening naar rato van de arbeidsurenomvang van het dienstverband worden toegekend.
- b. Indien de werknemer daartoe besluit zal voor elk uur 1 uurloon uit het salaris worden gehaald in het jaar waarin de uren van de levensfasevoorziening worden besteed, tenzij de werkgever en de werknemer daar andersluidende afspraken over maken in de levensfaseovereenkomst, zie bijlage 7.
- c. De werknemer kan de levensfasevoorziening aanwenden ten behoeve van loopbaangerichte scholing en aanpassing werk- of -rusttijden, extra vakantieverlof of, voor zover van toepassing, storting in de levensloopregeling.
- d. Jaarlijks, in het vierde kwartaal voert de werkgever een jaargesprek met betrekking tot de eventuele toepassing van artikel 6.9. In dit gesprek bepaalt de werknemer of hij gebruik maakt van de levensfasevoorziening als bedoeld in artikel 6.9 en de wijze van toepassing van lid c. Besteding aan de doelen conform lid c vindt slechts plaats conform de wensen van de werknemer, indien de werkgever en de werknemer daar overeenstemming over hebben bereikt.
- e. De afspraken worden vastgelegd in de Levensfaseovereenkomst, zie bijlage 7 tussen de werknemer en de werkgever.
- f. De besteding van de levensfasevoorziening kan slechts plaats vinden in het kalenderjaar, waarin het recht is ontstaan, met dien verstande, dat de besteding van die uren dient plaats te vinden voor 1 april van het daaropvolgende jaar. Niet bestede uren levensfasevoorziening, die voor 1 april van het volgende kalenderjaar niet zijn opgenomen, worden uitbetaald.
- g. Indien de levensfasevoorziening voor scholing wordt ingezet, zullen eerst alle overige regelingen ten aanzien van studie faciliteiten uit deze cao van toepassing zijn.

Artikel 6.10 Bedrijfskleding

- a. De werkgever stelt aan de werknemer bedrijfskleding ter beschikking, indien de werknemer, gezien de aard van de functie door de werkgever verplicht wordt gesteld om de bedrijfskleding te dragen.
- b. De bedrijfskleding wordt door de werkgever aan de werknemer in bruikleen verstrekt.
- c. De kosten verbonden aan het onderhoud van de in bruikleen verstrekte bedrijfskleding komen voor rekening van de werkgever.
- d. Bij uitdiensttreding wordt de in bruikleen verstrekte bedrijfskleding uiterlijk op de laatste werkdag van de werknemer door de werknemer bij de werkgever ingeleverd.

Artikel 6.11 Dienstjubilea

De werknemer heeft, indien de werknemer gedurende 12,5 en 25 jaar in dienst is geweest bij de werkgever, recht op een jubileumgratificatie. Deze jubileumgratificatie is als volgt:

- bij 12,5 dienstjaren: een bruto 1/24e jaarsalaris;
- bij 25 dienstjaren: een bruto 1/12e jaarsalaris netto uit te betalen.

Toelichting: de werknemer heeft een bruto 1/12e jaarsalaris van € 2.500,-. Bij 25 dienstjaren is de jubileum uitkering € 2.500,- netto.

Artikel 6.12 Vakbondscontributie

Elke werknemer heeft per 1 januari 2015 recht op een vergoeding van 70% van zijn contributie aan de beroeps- of vakorganisatie met een maximum van € 125 netto per jaar. De werkgever bepaalt of deze vergoeding al dan niet in de vrije ruimte van de

werkkostenregeling valt. De hoogte van deze vergoeding is onafhankelijk van de omvang van het dienstverband.

Artikel 6.13 Stagevergoeding en vergoeding voor de kosten van de praktijkbegeleiding

- a. De stagiair ontvangt, indien deze voldoet aan de voorwaarden in artikel 4 van het Reglement Vergoeding van de Cao SSFH laatst gewijzigd op 31 januari 2022 (Stcrt 2022, 297) van de stagebieder, ongeacht of deze een vergoeding hiervoor aanvraagt bij SSFH, een stagevergoeding. Voorwaarde is tevens het afsluiten van een stageovereenkomst overeenkomstig bijlage 3.
- b. De stagevergoeding bedraagt met ingang van 1 september 2016 € 150,- bruto per maand voor de stagiair die 15 uur of meer per week stage loopt en € 100,- bruto per maand voor de stagiair die minder dan 15 uur per week stage loopt.
- c. De stagebieder ontvangt na afloop van de stage een vergoeding voor de kosten van de praktijkbegeleiding conform het Reglement Vergoeding van de Cao SSFH voor het eerst algemeen verbindend verklaard bij besluit van 22 maart 2013 van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Stcrt 2013, 5130) en voor het laatst gewijzigd op 31 januari 2022 (Stcrt 2022, 297).
- d. De stagebieder ontvangt met ingang van 1 januari 2024, indien deze voldoet aan de voorwaarden in de artikelen 4 en 5 van het Reglement Vergoeding van de Cao SSFH gewijzigd op 31 januari 2022 (Stcrt 2022, 297) een vergoeding van de kosten van praktijkbegeleiding van € 200,- bruto per maand voor een stagiair die 15 uur per week of meer stage loopt en € 140,- bruto per maand voor de stagiair die minder dan 15 uur per week stage loopt in het eerste leerjaar en van € 100,- bruto per maand voor een stagiair die 15 uur per week of meer stage loopt en € 70,- bruto per maand voor de stagiair die minder dan 15 uur per week stage loopt in het tweede en derde leerjaar.

6.14 In mindering brengen van kosten op transitievergoeding

In het geval van bedrijfseconomische omstandigheden als gevolg waarvan de arbeidsplaats vervalt, kan de werkgever, vanaf het moment waarop UWV toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst verleent, externe kosten van scholing, coaching of outplacement die gericht zijn op het behoud van de werknemer voor de huisartsenzorg in mindering brengen op de transitievergoeding. Voorwaarde voor het in mindering brengen, is dat de werkgever dit met een schriftelijke kostenspecificatie vooraf aan de werknemer kenbaar heeft gemaakt en de werknemer schriftelijk heeft aangegeven van deze faciliteit gebruik te maken.

Artikel 6.15 Thuiswerkvergoeding

- a. De werknemer, die anders dan incidenteel thuis werkt, heeft recht op de fiscaal maximaal toegestane onbelaste thuiswerkvergoeding per thuiswerkdag om de dienstbetrekking vanuit thuis goed te kunnen uitvoeren. Voor 2024 komt dit neer op € 2,35 per thuiswerkdag.
Onder anders dan incidenteel thuiswerken in dit artikel wordt verstaan:
 - de werknemer werkt over een tijdelijke periode van tenminste één maand minimaal 50% van zijn werktijd thuis, waarbij een minimum geldt van twee werkdagen per werkweek; of
 - de werknemer werkt structureel minimaal 20% van zijn werktijd thuis, waarbij een minimum geldt van één werkdag per werkweek.
- b. Het recht op de (standaard) thuiswerkvergoeding wordt door deugdelijke administratie bijgehouden door de werkgever.
- c. De werknemer, die recht heeft op de in lid a genoemde vergoeding, heeft op een thuiswerkdag geen recht op een kostenvergoeding woon-werkverkeer zoals genoemd in artikel 6.2 van deze cao. De werknemer, die op een thuiswerkdag een noodzakelijke dienstreis maakt, heeft aanspraak op een vergoeding voor de gemaakte reiskosten.

Artikel 6.16 Thuiswerkplekvoorziening

- a. De werkgever draagt, in overleg met de werknemer, zorg voor een ingerichte thuiswerkplek die voldoet aan de Arbeidsomstandighedenwet. Een ergonomisch verantwoorde werkplek bestaat uit een juist afgesteld(e) bureau en -stoel en adequate verlichting, verder te noemen: 'voorzieningen'.
- b. Indien de werknemer die structureel minimaal 20% van zijn werktijd thuiswerkt waarbij een minimum geldt van één werkdag per werkweek, niet beschikt over een thuiswerkplek die voldoet aan de Arbeidsomstandighedenwet, draagt de werkgever zorg voor de verstrekking of aanschaf van de benodigde arbo-voorzieningen zoals benoemd in lid a. Ook geeft de werkgever informatie over de inrichting van de thuiswerkplek.
- c. De werkgever en de werknemer maken gezamenlijk afspraken over de aan te schaffen voorzieningen. De werkgever blijft eigenaar van de voorzieningen uit lid b.
- d. De werknemer draagt zorg voor het zorgvuldig en deugdelijk gebruik van de ter beschikking gestelde voorzieningen door werkgever zoals benoemd in lid b.
- e. De werkgever en de werknemer leggen afspraken m.b.t. de voorzieningen vast in een gebruikersovereenkomst. Indien de werknemer de voorziening(en) niet meer nodig heeft (bij beëindiging van thuiswerken en/of het dienstverband), dient de werknemer de voorziening(en) terug te geven of de restwaarde van de voorziening aan de werkgever te betalen.

Toelichting artikel 6.15 en 6.16

Vanuit een gezamenlijk belang en op basis van vrijwilligheid kunnen de werkgever en de werknemer afspraken vastleggen over thuiswerken. Thuiswerken is geen recht, maar ook geen plicht. Onder thuiswerken wordt verstaan: het verrichten van (een deel van de) werkzaamheden vanuit het huis van de werknemer. De artikelen zijn van toepassing bij thuiswerken indien dit anders dan incidenteel gebeurt.

De werkgever en de werknemer toetsen samen vooraf, middels een thuiswerkchecklist (bijlage 18), of thuiswerken mogelijk is. Middels een thuiswerkovereenkomst worden afspraken over thuiswerken schriftelijk vastgelegd. De werknemer die anders dan incidenteel thuiswerkt ontvangt een vergoeding per thuiswerkdag ter compensatie van de hiermee samenhangende noodzakelijke kosten zoals door het Nibud geïdentificeerd¹. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer op een gezonde en veilige manier kan thuiswerken.

- i) Nibud-vergoeding voor: elektriciteitsverbruik, waterverbruik, gasverbruik, koffie/thee (6 kopjes per werkdag), wc-papier en afschrijving van bureau en stoel.

7 Verzekeringen

Artikel 7.1 Algemeen

De werkgever heeft ten behoeve van de werknemer een aantal (collectieve) verzekeringen afgesloten, te weten:

- pensioenverzekering;
 - aansprakelijkheidsverzekering;
 - WGA-verzekering.
- a. Voor het risico van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt een collectieve WGA-verzekering afgesloten, waarbij gestreefd wordt naar de volgende dekking:
- I. Tot 70% van het laatste salaris
 - II. Geïndexeerd
 - III. Ongeacht het salarisoniveau van de werknemer.
- b. De premie van deze verzekering is voor rekening van de werkgever.
- c. Voor bestaande collectieve verzekeringen zal naar redelijkheid en billijkheid een overgang geregeld worden. De werknemer ontvangt een exemplaar van de tekst van de verzekeringsvoorwaarden, welke op de werknemer van toepassing zijn. De werkgever behoudt zich het recht om, - indien de bedrijfsomstandigheden daartoe noodzakelijk of, indien wetgeving dit oplegt - zo nodig in overleg met de werknemer een verzekering te wijzigen.

Artikel 7.2 Ziektekosten

- a. Aan de werknemer wordt de mogelijkheid geboden van deelname aan een ziektekostenverzekering (ONVZ of IZZ, uitgevoerd door CZ of VGZ) overeenkomstig de regeling opgenomen in bijlage 8.
- b. De werknemer die van één van de mogelijkheden opgenomen in bijlage 8 gebruik maakt, heeft recht op een bijdrage van de werkgever in de premie van de aanvullende ziektekostenverzekering met een maximum van €120,- bruto per jaar, ongeacht de omvang van het dienstverband.
- c. De werknemer die meerdere arbeidsovereenkomsten heeft met meerdere werkgevers vallend onder de werkingssfeer van deze cao, ontvangt van ieder van deze werkgevers de vergoeding naar rato van het desbetreffende dienstverband, met dien verstande dat het bedrag van €120,- bruto per jaar wordt uitbetaald door de gezamenlijke werkgevers.

Artikel 7.3 WGA-premie

De werkgever verhaalt de gedifferentieerde WGA-premie niet op de werknemer.

Artikel 7.4 Pensioen

De (collectieve) pensioenregeling van de werkgever is op de werknemer van toepassing (PFZW). Bij opname in de pensioenregeling ontvangt de werknemer een exemplaar van het pensioenreglement, waarin de rechten en plichten zijn omschreven. Terzake van de pensioenpremie komt 50% voor rekening van de werkgever en 50% voor rekening van de werknemer.

Artikel 7.5 Aansprakelijkheid

De werkgever heeft ten behoeve van de werknemer een verzekering afgesloten ter dekking van de persoonlijke aansprakelijkheid van de werknemer voor schade aan derden, toegebracht in de uitoefening van de functie.

8 Vakantie, Verlof en Persoonlijk Levensfase Budget (PLB)

Artikel 8.1 Vakantie

- a. Bij een arbeidsduur van 38 uur per week heeft de werknemer recht op 152 uur wettelijke vakantie en 38 uur bovenwettelijke vakantie-uren per jaar. De wettelijke vakantie-uren vervallen 6 maanden na het kalenderjaar waarin het recht is ontstaan; de bovenwettelijke vakantie-uren vervallen 5 jaar na het kalenderjaar waarin het recht is ontstaan.
- b. Extra bovenwettelijke vakantie uren op grond van leeftijd: werknemers die op 31 december 2015 recht hebben op een aantal extra bovenwettelijke vakantie-uren op grond van leeftijd, behouden dit aantal extra bovenwettelijke vakantie-uren. Er vindt geen uitbreiding plaats per 1 januari 2016, dit recht wordt bevroren. Evenmin vindt er per 1 januari 2016 nog instroom tot deze overgangsregeling plaats.
- c. De werknemer kan vanaf 1 januari 2016 op grond van de overgangsregeling maximaal recht hebben op:
 - 15 uur extra bovenwettelijke vakantie-uren voor de werknemer die op 31-12-2015 in de leeftijdscategorie 50 tot en met 54 jaar valt;
 - 30 uur extra bovenwettelijke vakantie-uren voor de werknemer die op 31-12-2015 in de leeftijdscategorie 55 tot en met 59 jaar valt;
 - 45 uur extra bovenwettelijke vakantie-uren voor de werknemer die op 31-12-2015 in de leeftijdscategorie 60 jaar en ouder valt.

Toelichting en nadere uitleg bij artikel 8.1.b en 8.1.c. (overgangsregeling leeftijdsuren)

Met ingang van 1 januari 2019 geldt dat als de arbeidsovereenkomst bij de ene werkgever is geëindigd en de werknemer een nieuw dienstverband bij een andere of dezelfde werkgever aangaat (beiden vallend onder de werkingssfeer van de Cao Huisartsenzorg) zijn artikel 8.1.b en artikel 8.1.c. op dat nieuwe dienstverband van toepassing. Voorwaarde is wel dat beide dienstverbanden elkaar hebben opgevolgd met een tussenpoos van ten hoogste 6 maanden.

In die gevallen dat er tussen 31 december 2015 en 1 januari 2019 sprake is geweest van een nieuw dienstverband binnen de werkingssfeer van de Cao Huisartsenzorg, binnen het tijdvak van 6 maanden aangegaan en de leeftijdsuren conform 8.1.b en 8.1.c niet zijn overeengekomen tussen de werkgever en de werknemer, heeft de werknemer recht op deze uren vanaf 1 januari 2019. Er is geen recht op deze uren met ingang van een eerder tijdstip dan 1 januari 2019, zodat er geen aanspraak met terugwerkende kracht geldend kan worden gemaakt door de werknemer.

Ten aanzien van de werkgever en de werknemer die tussen 31 december 2015 en 1 januari 2019 de overgangsregeling hebben toegepast in de zin van bovenstaande toelichting van artikel 8.1.b en 8.1.c door toekenning van die uren aan werknemer - al dan niet bij het aangaan van een nieuw dienstverband en ongeacht de periode van onderbreking - wijzigt er niets.

- d. Voor de werknemer wiens arbeidsduur (tijdelijk) anders is dan 38 uur per week worden de vakantie-uren naar evenredigheid vastgesteld.
- e. Bij aanvang of beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt het aantal vakantie-uren naar evenredigheid vastgesteld. Vindt in- of uitdiensttreding plaats in de loop van een kalendermaand, dan worden voor die maand naar rato vakantie-uren opgebouwd.
- f. De werkgever kan collectieve vakantiedagen vaststellen tot een maximum van 3 per kalenderjaar. De derde dag kan alleen worden ingezet voor zogenaamde brugdagen, dagen tussen een erkende feestdag en het weekeinde. De werkgever maakt de collectieve vakantiedagen jaarlijks voor 31 december van het jaar, voorafgaande van het betreffende kalenderjaar, bekend aan alle werknemers.

- g. Indien de werknemer vakantiedagen wil opnemen, dient hij een schriftelijk verzoek bij de werkgever in te dienen, waarin de werknemer aangeeft wanneer en hoeveel vakantiedagen hij wenst op te nemen.
- h. De werkgever zal overeenkomstig het verzoek van de werknemer de vakantiedagen vaststellen, tenzij sprake is van gewichtige redenen. De werkgever zal alsdan de werknemer binnen 2 weken na ontvangst van het verzoek zijn bezwaren aan de werknemer schriftelijk kenbaar maken.
- i. De werknemer heeft het recht om maximaal 3 aaneengesloten weken vakantie op te nemen. Dat is 21 kalenderdagen; een kalenderdag vangt aan om 00:00 uur.
- j. De vakantiedagen worden zodanig vastgesteld dat in een bepaald jaar verworven aanspraken op vakantie-dagen ook zoveel mogelijk in datzelfde jaar geldend worden gemaakt.
- k. Indien de werknemer ziek wordt tijdens de vakantie, worden de hierdoor gemiste vakantie-uren niet in mindering gebracht op het totaal aantal resterende vakantiedagen, mits de werknemer zich houdt aan de geldende regels, genoemd in artikel 5.4 van deze cao.
- l. Per kalenderjaar kan de werknemer jaarlijks naar rato van het dienstverband maximaal 38 bovenwettelijke vakantie-uren kopen of verkopen. In overleg met de Ondernemingsraad of PVT kunnen voor deze ruilregeling nadere procedureafspraken worden gemaakt zoals de termijn van aanvraag en uitbetaling. Indien geen nadere procedureafspraken zijn gemaakt, of bij het ontbreken van een Ondernemingsraad of PVT zal de werkgever binnen 6 weken na het schriftelijkverzoek dit administratief verwerken op de loonstrook en in de verlofadministratie. Bij deze administratieve verwerking zal de deeltijdfactor niet - als gevolg van deze keuze - worden gewijzigd. De uurloonwaarde bij de aan- of verkoop van dit verlof wordt gebaseerd op het voor de werknemer geldende basissalaris (inclusief een mogelijke persoonlijke toeslag) en inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Deze berekeningsgrondslag geldt ook voor de afkoop van het saldo niet genoten vakantiedagen bij einde dienstverband.

Artikel 8.2 Calamiteitenverlof

- a. Bij bijzondere persoonlijke omstandigheden als gevolg waarvan de werknemer zijn arbeid niet kan verrichten (denk hierbij aan plotselinge ziekte van een partner als bedoeld in artikel 1.1 of inwonende kinderen, overlijden huisgenoot en/of bloedverwanten en andere situaties die vergen dat de werknemer zonder uitstel noodzakelijke maatregelen moet treffen), heeft de werknemer recht op calamiteitenverlof met behoud van salaris.
- b. De omvang van dit verlof bedraagt een korte, naar billijkheid te berekenen tijd voor het treffen van maatregelen ten aanzien van de calamiteit. Indien aan de orde wordt de omvang van het verlof achteraf vastgesteld.
- c. De werknemer stelt de werkgever zo spoedig mogelijk op de hoogte van de calamiteit, met daarbij een indicatie van de benodigde tijd.

Artikel 8.3 Kortdurend zorgverlof

- a. De werknemer kan in aanmerking komen voor een kortdurend zorgverlof wanneer sprake is van ziekte van
 - partner als bedoeld in artikel 1.1,
 - inwonend (pleeg)kind,
 - inwonend kind van partner als bedoeld in artikel 1.1,
 - bloedverwant in de eerste of tweede graad,
 - een persoon die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer; of
 - een persoon met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend en deze persoon vanwege de ziekte verzorging van de werknemer nodig heeft.
- b. Het kortdurend zorgverlof bedraagt per jaar maximaal 2 keer de gemiddelde arbeidsduur per week. Gedurende het verlof heeft de werknemer recht op 100% van het loon voor

zover dit niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, maar ten minste op het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon.

Artikel 8.4 Langdurend zorgverlof

De werknemer kan gebruik maken van de regeling langdurend zorgverlof. De hoofdlijnen van de regeling langdurend zorgverlof is samengevat in een schema, bijlage 12.

Artikel 8.5 Zwangerschaps-, bevallings-, geboorte- en ouderschapsverlof

De werknemer die zwanger is, heeft aanspraak op het wettelijke zwangerschaps- en bevallingsverlof; de partner van de werknemer kan aanspraak maken op (aanvullend) geboorteverlof. Daarnaast kan de werknemer gebruik maken van (door UWV betaald) ouderschapsverlof. De betreffende wettelijke regelingen zijn op hoofdlijnen samengevat in een schema zoals opgenomen in bijlage 12.

Artikel 8.6 Buitengewoon verlof

De werknemer kan in verscheidene bijzondere situaties aanspraak maken op buitengewoon verlof met behoud van salaris in verband met familieomstandigheden en lidmaatschap van een werknemersorganisatie. Zie hiervoor de Regeling buitengewoon verlof in bijlage 11.

Artikel 8.7 Mantelzorg

De werknemer die mantelzorgtaken verricht kan met de werkgever mantelzorg bespreekbaar maken waarbij de werkgever een actieve houding zal innemen ten aanzien van de toepassing van de cao en de wijze waarop werk en arbeid dusdanig gecombineerd kunnen worden zodat de werknemer ontlast wordt.

Artikel 8.8 Persoonlijk Levensfase Budget (PLB)

8.8.1 Persoonlijk Levensfase Budget (PLB)

- a. Het doel van PLB is de werknemer ruimere mogelijkheden te geven verlofuren te sparen en een gespaard verlofbudget te gebruiken als zijn levensfase daar aanleiding toe geeft. Hiermee wordt beoogd de duurzame inzetbaarheid van de werknemer te bevorderen.
- b. De werkgever en de werknemer bespreken minimaal eens per jaar de opbouw en gewenste inzet van het PLB.
- c. De werkgever voert de administratie van het PLB. Op verzoek van de werknemer verstrekt de werkgever een overzicht van het opgebouwde PLB.
- d. Een PLB-tegoed kan niet door tijdsverloop vervallen of verjaren. Een opgebouwd tegoed vervalt niet tijdens arbeidsongeschiktheid.
- e. Het PLB-saldo mag aan het einde van het kalenderjaar niet meer bedragen dan 26 keer de wekelijkse arbeidsduur.
- f. Bij beëindiging van het dienstverband wordt het opgebouwde PLB op verzoek van de werknemer overgedragen aan een nieuwe werkgever, mits:
 - de nieuwe werkgever valt onder de werkingssfeer van deze cao;
 - de werknemer overgaat naar eenzelfde hoofdfunctie, en
 - het PLB-tegoed tenminste eenmaal de maandelijkse arbeidsduur bedraagt.In andere gevallen kan het PLB na beëindiging van het dienstverband alleen aan de nieuwe werkgever worden overgedragen met diens instemming. Indien deze hiermee niet akkoord gaat of indien de werknemer uitbetaling wenst, wordt het PLB-tegoed aan de werknemer uitbetaald.
- g. Tussentijdse uitbetaling van opgebouwde PLB-uren is slechts mogelijk voor zover het PLB-uren betreft die meer dan vijf jaren daarvoor zijn toegekend of door omzetting aan het PLB-tegoed zijn toegevoegd.
- h. De waarde van de over te dragen of uit te betalen PLB-uren wordt berekend overeenkomstig de regeling in artikel 8.1 lid I van deze cao.

8.8.2 Opbouw PLB

- a. De werknemer ontvangt in 2024 een PLB van 10 uur op basis van een arbeidsduur van 38 uur per week en vanaf 2025 jaarlijks een PLB van 20 uur op basis van een arbeidsduur van 38 uur per week. Ingeval de werknemer minder dan 38 uur per week werkt, wordt het aantal PLB-uren naar evenredigheid toegekend. Bij in dienst- en uitdiensttreding binnen een kalenderjaar wordt het PLB naar evenredigheid toegekend. Over overuren vindt geen opbouw van PLB plaats. Over meeruren vindt wel opbouw van PLB plaats.
- b. De opbouw van het PLB als in het vorige lid bedoeld, wordt voortgezet ingeval van arbeidsongeschiktheid over een periode van maximaal zes maanden. Ter bepaling van deze periode van zes maanden worden verschillende tijdvakken waarin de werknemer arbeidsongeschikt is bij elkaar opgeteld als zij elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan 4 weken.
- c. Op verzoek van de werknemer kunnen bovenwettelijke vakantie-uren aan diens PLB-tegoed worden toegevoegd.
- d. De werkgever kan de bronnen voor de PLB-regeling uitbreiden met andere dan in lid c genoemde bron.

8.8.3 Opname PLB

- a. Een PLB-tegoed wordt in beginsel aangewend voor bestedingsdoelen in tijd.
- b. Opnemen van PLB-uren als aanvullende verlofuren vindt plaats overeenkomstig de geldende regels voor het vaststellen en opnemen van reguliere vakantie-uren. De werkgever volgt in beginsel het voorstel van de werknemer, tenzij dat gezien de benodigde personeelsbezetting of overige bedrijfsbelangen in redelijkheid niet van de werkgever verlangd kan worden.
- c. Een voorstel tot substantiële opname van PLB moet de werknemer tenminste vier maanden van tevoren indienen, tenzij het gaat om opname van PLB met het oog op het verlenen van mantelzorg door de werknemer en eerdere indiening van het verzoek in dat verband redelijkerwijs niet mogelijk was. Onder substantiële opname van PLB wordt verstaan de opname van PLB voor meer dan eenmaal de maandelijks arbeidsduur.

9 Non-activiteit en schorsing

Artikel 9.1 Op non-actiefstelling

- a. De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste 2 weken op non-actief stellen, indien naar het oordeel van de werkgever de voortgang van de werkzaamheden - door welke oorzaak dan ook - ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan ten hoogste éénmaal met 2 weken worden verlengd.
- b. Het besluit tot op non-actiefstelling, alsmede het eventuele besluit tot verlenging daarvan wordt door de werkgever binnen 24 uur schriftelijk aan de werknemer medegedeeld onder vermelding van de redenen waarom de maatregel naar zijn oordeel is vereist.
- c. Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van alle overige rechten voortvloeiend uit deze cao en uit de individuele arbeidsovereenkomst.
- d. Zowel de werkgever als de werknemer is verplicht binnen 2 weken met elkaar in overleg te treden om een situatie te creëren waardoor de werknemer zijn werkzaamheden kan hervatten.
- e. Na het verstrijken van de periode van 2 c.q. 4 weken is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten.
- f. Op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.
- g. De werkgever kan de werknemer, nadat het dienstverband rechtsgeldig is opgezegd, voor de verdere duur van die opzegtermijn op non-actief stellen, indien zwaarwegende belangen naar het oordeel van de werkgever zulks noodzakelijk achten.

Artikel 9.2 Schorsing

- a. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste 14 kalenderdagen schorsen indien het vermoeden bestaat dat een dringende reden in de zin van artikel 7:678 van het BW aanwezig is om hem op staande voet te ontslaan en schorsing naar het oordeel van de werkgever in het belang van het werk dringend wordt gevorderd. Deze termijn kan éénmaal met ten hoogste 14 kalenderdagen worden verlengd.
- b. Alvorens tot schorsing over te gaan zal de werkgever de werknemer horen of doen horen, althans daartoe behoorlijk oproepen. De werknemer heeft het recht zich te doen bijstaan door een raadsman.
- c. De werkgever deelt een besluit tot schorsing, alsmede een besluit tot verlenging daarvan, terstond aan de werknemer mee, onder vermelding van de duur van de schorsing en de redenen die voor de schorsing c.q. verlenging aanleiding zijn. De werkgever bevestigt een besluit spoedig daarna schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer.
- d. Schorsing geschiedt steeds met behoud van alle overige rechten, voortvloeiend uit de cao en de individuele arbeidsovereenkomst, met uitzondering van de emolumenten, die afhankelijk zijn van de feitelijke uitvoering van de werkzaamheden door de werknemer.
- e. Als de schorsing ongegrond blijkt te zijn, wordt de werknemer gerehabiliteerd hetgeen schriftelijk aan de werknemer wordt medegedeeld of bevestigd.
- f. De werknemer kan de werkgever verplichten derden die door de werkgever op de hoogte zijn gesteld, de ongegrondheid van de schorsing en de rehabilitatie schriftelijk mee te delen.
- g. Het niet rehabiliteren van de werknemer en het niet tijdig schriftelijk mededelen of bevestigen van de rehabilitatie kan voor de werknemer een grond opleveren voor het onmiddellijk beëindigen van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:679 van het BW.

Toelichting:

Onder emolumenten wordt verstaan die vergoedingen genoemd in artikel 6.1.1 tot en met artikel 6.1.3 (vergoeding zakelijke kilometers en parkeerkosten, vergoeding telefoon- en verblijfskosten), artikel 6.2 (vergoeding woon-werkverkeer) en artikel 4.9 tot en met 4.12 cao (vergoeding werkzaamheden buiten gebruikelijke werktijden, ANW-toeslag, meeruren, overwerk).

10 Arbeidsomstandigheden

Artikel 10.1 Gezondheid en veiligheid

- a. De werkgever zal in zijn beleid grote aandacht besteden aan het scheppen van arbeidsomstandigheden die een gezond en veilig klimaat waarborgen. Daarnaast zal de werkgever maatregelen nemen dan wel voorwaarden creëren die de gezondheidstoestand van de werknemer beschermen.
- b. De werkgever treft in de onderneming alle passende maatregelen die nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften voor bescherming van de daarin werkzame personen en stelt een calamiteitenplan op. Indien werkzaamheden het gebruik van veiligheidsmiddelen noodzakelijk maken, verstrekt de werkgever de werknemer deze veiligheidsmiddelen.
- c. Indien de werkzaamheden tevens in de avond, nacht en het weekend worden verricht, zal de werkgever ervoor zorgen dat de veiligheid van de werknemer zoveel mogelijk wordt gegarandeerd. Indien noodzakelijk, zal de werkgever de nodige maatregelen treffen om de gezondheid en veiligheid zoveel mogelijk te beschermen. De werkgever kan in dit verband beslissen om luchtsluizen aan te leggen en/of overeenkomsten te sluiten met bewakingsdiensten.
Het is niet toegestaan dat een werknemer in de nacht geheel alleen op een locatie werkzaam is, zonder andere mensen van de eigen organisatie of van organisaties waarmee wordt samengewerkt werkzaam in de directe nabijheid.
- d. De werknemer is verplicht de eigen veiligheid en die van anderen in acht te nemen, de door de werkgever gegeven voorschriften op te volgen, veiligheidsmiddelen te gebruiken en voorgeschreven beveiligingen toe te passen. De exacte invulling van voornoemde zal decentraal plaatsvinden.
- e. De werknemer is verplicht aan de werkgever of diens vertegenwoordiger terstond kennis te geven van een gebrek aan of verlies van enig bedrijfsmiddel waarvan een goed werknemer kan veronderstellen dat wetenschap voor de werkgever van belang is.
- f. De werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van werkzaamheden waarbij aan de wettelijke voorschriften omtrent veiligheid niet is voldaan.
- g. De werkgever beschikt, voor zover wettelijk daartoe de verplichting bestaat, over een calamiteitenplan en ziet erop toe dat bij de werknemer de namen bekend zijn van personen die beschikken over een Bedrijfs-Hulp-Verlenings-diploma.
- h. De werkgever sluit, voor zover wettelijk daartoe de verplichting bestaat, voor alle Arbo-zaken een contract af met een Arbodienst. Iedere werknemer kan hiervan gebruik maken.

Artikel 10.2 Inenting

De noodzakelijke inenting tegen beroepsziekten komen voor rekening en verantwoording van de werkgever.

Artikel 10.3 Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

Ter voldoening aan het bepaalde in de artikelen 5, 8, 9 en 14 van de Arbeidsomstandighedenwet stelt de werkgever een risico-inventarisatie en -evaluatie op. Dit is een document waarin de gezondheids- en veiligheidsrisico's binnen de organisatie van de werkgever zijn vermeld evenals een plan voor het oplossen c.q. beheersen daarvan. Sociale partners in de Cao Huisartsenzorg beschikken over een geactualiseerde en erkende digitale branche risico-inventarisatie en -evaluatie, de RI&E genaamd, die gepubliceerd is op de website van SSFH (www.ssfh.nl).

Artikel 10.4 Gedragscode internet, e-mailgebruik en sociale media

Gezien het frequent gebruik van internet, e-mail en sociale media en om oneigenlijk gebruik van deze middelen tegen te gaan, kan de werkgever besluiten om een gedragscode op te stellen. Als richtlijn voor deze gedragscode wordt uitgegaan van de gedragscode zoals opgenomen in bijlage 13. De gedragscode geeft de wijze aan waarop binnen de organisatie

van de werkgever dient te worden omgegaan met het gebruik van internet, e-mail en sociale media en bevat regels ten aanzien van verantwoord e-mail-, internet- en sociale media gebruik en regels over de wijze waarop controle op e-mail-, internet en sociale media gebruik plaatsvindt.

Artikel 10.5 Sociale veiligheid

- a. De werkgever zorgt voor arbeidsomstandigheden die de veiligheid van werknemers moet waarborgen tegen ongewenst gedrag van buiten of binnen de organisatie.
- b. Onder ongewenst gedrag wordt in elk geval verstaan elke vorm van agressie, (seksuele) intimidatie, pesten en discriminatie.
- c. Iedere werknemer heeft het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en de onaantastbaarheid van het lichaam. In hun gedrag jegens elkaar dienen zowel de werkgever en de werknemer als werknemers onderling dit recht te respecteren en tevens te handelen overeenkomstig de algemene regels van moraal en fatsoen. In dit kader kunnen opmerkingen of gedragingen (bijvoorbeeld van seksuele aard of met een seksuele ondertoon), die voor de wederpartij vernederend en/of belastend zijn, binnen de arbeidsverhoudingen niet worden toegestaan.
- d. Van (seksuele) intimidatie kan worden gesproken indien de werknemer:
 - wordt geconfronteerd met enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag (met een seksuele connotatie) dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie of kwetsende omgeving wordt gecreëerd (zeker als er sprake is van een gezagsverhouding); en/of
 - in de werksituatie wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied waarvan de werknemer duidelijk laat blijken deze ongewenst te vinden en/of waarvan de pleger redelijkerwijs kan begrijpen dat betrokkene deze ongewenst vindt.
- e. Indien er sprake is geweest van agressie en/of geweld van dusdanige aard, dat aangifte bij de politie gewenst is, zal de werkgever indien gewenst en voor zover mogelijk deze aangifte doen dan wel de werknemer op een andere manier ondersteunen bij het doen van aangifte. De werkgever geeft in elk geval de werknemer de gelegenheid om onder werktijd aangifte te doen.
- f. Indien er volgens de werknemer sprake is (geweest) van ongewenst gedrag binnen de organisatie, heeft de werknemer het recht om een vertrouwenspersoon in te schakelen. Dit mag een vertrouwenspersoon zijn die door de werkgever is aangesteld. Indien de werkgever zelf geen vertrouwenspersoon heeft aangesteld, kan de werknemer ook in contact komen met de vertrouwenspersoon van [SSFH](#). De kosten hiervoor worden betaald vanuit SSFH. De vertrouwenspersoon behandelt de haar of hem ter kennis gebrachte gegevens strikt vertrouwelijk en waarborgt (desgewenst) de anonimiteit van de desbetreffende werknemer en de werkgever.

11 Reglement functiewaardering

Artikel 11.1 Functiewaardering Huisartsenzorg (FWHZ)

- a. Voor werknemers die vallen onder de Cao Huisartsenzorg wordt de functie gewaardeerd met de systematiek 'Functiewaardering Huisartsenzorg' (FWHZ). Deze systematiek is beschreven in de Handleiding FWHZ. Deze handleiding maakt onderdeel uit van deze cao. De link is eveneens opgenomen in bijlage 15. In deze systematiek komen binnen de gezondheidszorg gebruikelijke beloningsverhoudingen tot uitdrukking.
- b. Voor in de praktijk gangbare functies binnen de huisartsenzorg zijn referentiefuncties opgesteld. De referentiefuncties zijn vastgelegd in functieprofielen waarin de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en omstandigheden zijn beschreven. De referentiefuncties zijn ingedeeld in functieniveaus.
- c. Functies binnen de huisartsenzorg worden ingedeeld met behulp van een referentiematrix. Met de referentiematrix kan aan de hand van concrete criteria het niveau van een functie worden bepaald.
- d. Aan elk functieniveau is een overeenkomstig genummerde salarisschaal gekoppeld. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 14 van deze cao.

Artikel 11.2 Handleiding FWHZ, Functiewaardering Huisartsenzorg

- a. De referentiefuncties, referentiematrix, de procedure voor functie-indeling, de bezwarenprocedure en een set modelbrieven staan beschreven in de Handleiding FWHZ, Functiewaardering Huisartsenzorg. Deze handleiding is ook te raadplegen op het openbare deel van de websites van de LHV en InEen.
- b. In de referentiematrix is voor elke functie het basisoniveau aangegeven met de belangrijkste onderdelen van de functie, die het niveau bepalen.
- c. De referentiematrix bevat voor elke referentiefunctie één of meer varianten in een lager en/of een hoger functieniveau met de functie-elementen die voor dat niveau bepalend zijn. Het aangegeven niveau is van toepassing als de genoemde criteria grotendeels van toepassing zijn. (zeg: duidelijk, voor meer dan de helft).

Artikel 11.3 Bezwarenprocedure: Heroverweging werkgever

- a. De werknemer kan binnen 28 kalenderdagen na ontvangst van de functie-indeling de werkgever gemotiveerd schriftelijk vragen de functie-indeling dan wel de ingangsdatum te heroverwegen.
- b. De werkgever stelt de werknemer binnen 14 kalenderdagen na ontvangst van het verzoek om heroverweging in de gelegenheid het verzoek mondeling toe te lichten.
- c. De werkgever beslist op verzoek binnen 28 kalenderdagen na de mondelinge toelichting van de werknemer en deelt de werknemer dit schriftelijk voorzien van een motivatie mede.

Artikel 11.4 Bezwarenprocedure: FWHZ-commissie

- a. De werknemer kan binnen 28 kalenderdagen na ontvangst van de beslissing op de heroverweging van de werkgever, schriftelijk bezwaar aantekenen tegen deze beslissing bij de FWHZ-commissie.
- b. Het bezwaar moet worden gemotiveerd en voorzien zijn van een afschrift van alle beschikbare stukken uit de heroverweging.
- c. De werknemer is een griffierecht van € 500,- (voor leden van één van de bij de cao betrokken werknemersorganisaties) respectievelijk € 750,- (voor niet-leden) verschuldigd voor het indienen van het bezwaar bij de FWHZ-commissie. Het bezwaar wordt pas na betaling van het griffierecht in behandeling genomen. Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld, wordt het griffierecht door de werkgever aan de werknemer terugbetaald.
- d. De FWHZ-commissie vraagt de werkgever binnen 14 kalenderdagen na ontvangst van het verzoek een afschrift op van het volledige dossier, alsmede een schriftelijke reactie op het bezwaar van de werknemer naar de commissie te sturen.

- e. De FWHZ-commissie behandelt het bezwaar op basis van het dossier en geeft een advies aan de werkgever onder gelijktijdige verzending van een afschrift hiervan aan werknemer. Een uitspraak is bindend als zowel werknemer (bij indiening van zijn verzoek) als werkgever (bij zijn reactie als bedoeld onder d) daarom schriftelijk hebben gevraagd.
- f. De werkgever beslist binnen 14 kalenderdagen na ontvangst van het advies van de commissie op het bezwaar conform het advies en stelt de werknemer hier schriftelijk van op de hoogte.
- g. De FWHZ-commissie is paritair samengesteld en bestaat uit 3 leden, 1 lid is benoemd namens de werkgevers, 1 lid is benoemd namens de werknemers en 1 lid is een onafhankelijk functiewaarderingsdeskundige.

Bijlagen overzicht

Bijlage 1	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
Bijlage 2	Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
Bijlage 3	Stageovereenkomst
Bijlage 4	Studieovereenkomst
Bijlage 5	Leer-/arbeidsovereenkomst VS/PA in opleiding
Bijlage 6	Aanbevelingen kostenvergoedingen (<i>vervallen</i>)
Bijlage 7	Levensfaseovereenkomst (<i>vervallen</i>)
Bijlage 8	Ziektekostenverzekeringen
Bijlage 9	Regeling langdurend zorgverlof (zie bijlage 12: Verlofvormen in schematisch overzicht)
Bijlage 10	Regeling ouderschapsverlof (zie bijlage 12: Verlofvormen in schematisch overzicht)
Bijlage 11	Regeling buitengewoon verlof
Bijlage 12	Schematisch overzicht van de verlofvormen in de Wet Arbeid en Zorg
Bijlage 13	Gedragscode internet, e-mailgebruik en sociale media
Bijlage 14	Salaristabel met salarisnummers
Bijlage 15	Handleiding FWHZ
Bijlage 16	Overgangsregeling van de Cao Gezondheidscentra naar de Cao Huisartsenzorg'
Bijlage 17	Kernbepalingen cao Huisartsenzorg, als bedoeld in artikel 1.2B
Bijlage 18	Risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E) - checklist thuiswerkplek

Trefwoordenlijst

Adressenlijst

Bijlage 1

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Partijen

<<Werkgever>>, gevestigd te (<<postcode>>) <<plaatsnaam>>, vertegenwoordigd door de heer/mevrouw <<naam>>, hierna te noemen de werkgever,

en,

De heer/mevrouw <<naam>>, geboren op <<geboortedatum>>, wonende te (<<postcode>>) <<plaatsnaam>> aan de <<straatnaam>>, hierna te noemen de werknemer,

Verklaren een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

Artikel 1 Indiensttreding

De werknemer treedt bij de werkgever in dienst met ingang van <<datum>>.

Artikel 2 Duur van de dienstbetrekking

1. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd en wel voor de duur van <<duur>>.

De arbeidsovereenkomst eindigt aldus van rechtswege per <<datum>>.

2. De arbeidsovereenkomst is voor beide partijen tussentijds opzegbaar. Opzegging dient schriftelijk te geschieden tegen het einde van de maand. Partijen nemen een opzegtermijn in acht waarvan de duur is bepaald door de cao.

Toelichting, zie ook artikel 3.5 van de cao:

Opzegging moet schriftelijk plaatsvinden. De opzegtermijn van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is voor de werkgever 2 maanden en voor de werknemer 1 maand, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk anders is overeengekomen. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst een andere opzegtermijn overeengekomen is, in overeenstemming met de wettelijke bepalingen, dan is de opzegtermijn voor de werknemer maximaal 6 maanden en voor de werkgever altijd twee keer zo lang als de opzegtermijn voor de werknemer.

Artikel 3 Proeftijd

Er geldt een wederzijdse proeftijd van 1 maand. Gedurende deze periode kan zowel de werkgever als de werknemer deze arbeidsovereenkomst op ieder moment opzeggen. (NB alleen bij arbeidsovereenkomsten meer dan 6 maanden mag een proeftijd worden opgenomen)

Artikel 4 Plaats

De plaats van tewerkstelling bij aanvang van de arbeidsovereenkomst is <<plaatsnaam>>.

Artikel 5 Werkzaamheden

De functie van de werknemer is <<functienaam>>. De functieomschrijving is aangehecht als bijlage.

Artikel 6 Arbeidsduur

De werknemer werkt gemiddeld <<aantal>> uren per week.

Artikel 7 Salaris

Het salaris bedraagt € <<geldbedrag>> bruto per maand volgens salaristabel <<...>> periodiek <<...>>. (aantal uren/ 38 uur is parttimepercentage).

Artikel 8 Arbeidsongeschiktheid

De werknemer meldt zich onverwijld bij <<naam leidinggevende>>, indien hij door ziekte verhinderd is de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. De werknemer is verplicht de voorschriften, zoals neergelegd in de cao bij ziekte na te leven.

Artikel 9 Vakantie

1. De werknemer heeft recht op vakantie met behoud van salaris van <<aantal>> uur per kalenderjaar. Parttimepercentage * 190 vakantie uren.
2. De werknemer ontvangt jaarlijks in de maand mei een vakantie-uitkering van 8% over het in de periode 1 juni tot en met 31 mei van elk jaar ontvangen maandsalaris.

Artikel 10 Geheimhouding

De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen de werknemer uit hoofde van de functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of de werknemer uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

Artikel 11 Pensioen

De werkgever meldt de werknemer aan bij het Pensioenfonds voor Zorg en Welzijn (PFZW).

Artikel 12 Toepasselijke bepalingen

Op de verhouding tussen de werkgever en de werknemer is van toepassing de geldende Cao Huisartsenzorg, verder te noemen 'cao', en de van toepassing zijnde wettelijke bepalingen, zoals de toepasselijke wetgeving in titel 7.10 uit het BW, voor zover daarvan niet in de arbeidsovereenkomst of de van toepassing zijnde cao rechtsgeldig is afgeweken.

Artikel 13 Ontvangen stukken

De werknemer verklaart:

1. Een ondertekend afschrift van de arbeidsovereenkomst van de werkgever te hebben ontvangen.
2. De thans geldende Cao Huisartsenzorg en het pensioenreglement van het Pensioenfonds Zorg & Welzijn (PFZW) (digitaal) ter beschikking te hebben.

Artikel 14 Akkoord

De werknemer verklaart met de op hem van toepassing zijnde regelingen, bedoeld in de voorgaande artikelen, bekend te zijn en akkoord te gaan.

Aldus overeengekomen te <<plaatsnaam>> op <<datum>> ,

De werkgever, De werknemer,

Toelichting:

- a. Indien een arbeidsovereenkomst, die voor een bepaalde tijd is aangegaan door partijen na het verstrijken van deze bepaalde tijd stilzwijgend wordt voortgezet, wordt zij geacht vanaf dat tijdstip voor dezelfde tijd te zijn verlengd, doch ten hoogste voor de duur van één jaar.
- b. Indien een keten van arbeidsovereenkomsten met niet meer dan 6 maanden wordt onderbroken ontstaat bij het 4^e contract, of bij het overschrijden van 3 jaar, een contract voor onbepaalde tijd.
- c. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt:
 1. over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst;

2. bij voortzetting, over de voorwaarden, waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.

Het niet nakomen van deze verplichting leidt tot betaling van een schadevergoeding over de periode van te late aanzegging (zie cao artikel 3.4 aanzegtermijn).

Bijlage 2

Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Partijen

<<Werkgever>>, gevestigd te (<<postcode>>) <<plaatsnaam>>, vertegenwoordigd door de heer/mevrouw <<naam>>, hierna te noemen de werkgever,

en,

De heer/mevrouw <<naam>>, geboren op <<geboortedatum>>, wonende te (<<postcode>>) <<plaatsnaam>> aan de <<straatnaam>>, hierna te noemen de werknemer,

Verklaren een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

Artikel 1 Indienstreding

De werknemer treedt bij de werkgever in dienst met ingang van <<datum>>.

Artikel 2 Duur van de dienstbetrekking

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 3 Proeftijd

Er geldt een wederzijdse proeftijd van 2 maanden.

Artikel 4 Plaats

De plaats van tewerkstelling bij aanvang van de arbeidsovereenkomst is <<plaatsnaam>>.

Artikel 5 Werkzaamheden

De functie van de werknemer is <<functienaam>>. De functieomschrijving is aangehecht als bijlage.

Artikel 6 Opzegtermijn

Partijen nemen een opzegtermijn in acht waarvan de duur is bepaald door de cao.

Toelichting, zie ook artikel 3.5 van de cao:

Opzegging moet schriftelijk plaatsvinden. De opzegtermijn van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is voor de werkgever 4 maanden en voor de werknemer 2 maanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk anders is overeengekomen. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst een andere opzegtermijn is overeengekomen, in overeenstemming met de wettelijke bepalingen, dan is de opzegtermijn voor de werknemer maximaal 6 maanden en voor de werkgever altijd twee keer zo lang als de opzegtermijn voor de werknemer.

Artikel 7 Arbeidsduur

De werknemer werkt gemiddeld <<aantal>> uren per week.

Artikel 8 Salaris

Het salaris bedraagt € <<geldbedrag>> bruto per maand volgens salaristabel <<...>> periodiek <<...>>.

Artikel 9 Arbeidsongeschiktheid

De werknemer meldt zich onverwijld bij <<naam leidinggevende>>, indien hij door ziekte verhinderd is de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. De werknemer is verplicht de voorschriften, zoals neergelegd in de cao bij ziekte na te leven.

Artikel 10 Vakantie

1. De werknemer heeft recht op vakantie met behoud van salaris van <<aantal>> uur per kalenderjaar.
2. De werknemer ontvangt jaarlijks in de maand mei een vakantie-uitkering van 8% over het in de periode 1 juni tot en met 31 mei van elk jaar ontvangen maandsalaris.

Artikel 11 Geheimhouding

De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen de werknemer uit hoofde van de functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of de werknemer uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

Artikel 12 Pensioen

De werkgever meldt de werknemer aan bij het Pensioenfonds voor Zorg en Welzijn (PFZW).

Artikel 13 Toepasselijke bepalingen

Op de verhouding tussen de werkgever en de werknemer is van toepassing de geldende Cao Huisartsenzorg, verder te noemen 'cao', en de van toepassing zijnde wettelijke bepalingen, zoals de toepasselijke wetgeving in titel 7.10 uit het BW, voor zover daarvan niet in de arbeidsovereenkomst of de van toepassing zijnde cao rechtsgeldig is afgeweken.

Artikel 14 Ontvangen stukken

De werknemer verklaart:

1. Een ondertekend afschrift van de arbeidsovereenkomst van de werkgever te hebben ontvangen.
2. Een exemplaar van de Cao Huisartsenzorg en het pensioenreglement van het Pensioenfonds Zorg & Welzijn (PFZW) (digitaal) ter beschikking te hebben.

Artikel 15 Akkoord

De werknemer verklaart met de op hem van toepassing zijnde regelingen, bedoeld in de voorgaande artikelen, bekend te zijn en akkoord te gaan.

Aldus overeengekomen te <<plaatsnaam>> op <<datum>> ,

De werkgever, De werknemer,

Bijlage 3

Stageovereenkomst

Partijen

<<Naam Stagebieder>>, gevestigd te (<<postcode>>) <<plaatsnaam>>,
vertegenwoordigd door de heer/mevrouw <<naam>>, hierna te noemen de stagebieder,
en,

De heer/mevrouw <<voorletters + achternaam>>, geboren op <<geboortedatum>>,
wonende te (<<postcode>>) <<plaatsnaam>> aan de <<straatnaam>>, hierna te noemen
de stagiair,

verklaren een stageovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

Artikel 1 Stageperiode

De stagebieder stelt de stagiair in de gelegenheid om in het kader van de opleiding <<naam
opleiding>> aan de <<naam onderwijsinstelling>> praktische ervaring op te doen
gedurende een periode van <<begindatum stage>> tot en met <<einddatum stage>>.

Artikel 2 Dagelijkse leertijd

De dagelijkse leertijd is voor de stagiair in overeenstemming met de arbeidstijd, welke geldt
op de afdeling waar de stagiair geplaatst is en voor zover niet in strijd met de
arbeidswetgeving met betrekking tot jeugdigen.

De stagiair zal gedurende <<aantal>> uren per week aanwezig zijn op door de stagebieder
aan te geven tijdstippen. Hierbij zal rekening worden gehouden met contact- en
terugkomdagen en andere mogelijke, relevante schoolactiviteiten van de stagiair, alsmede
met schoolvakanties.

Artikel 3 Stagebegeleiding

<<naam praktijkbegeleider stagebieder>> fungeert namens Stagebieder gedurende de
stageperiode als praktijkbegeleider en is samen met de stagebegeleider van de
onderwijsinstelling <<naam stagebegeleider onderwijsinstelling>> verantwoordelijk voor de
begeleiding van de stagiair tijdens de stageperiode.

Artikel 4 Stageplan

De onderwijsinstelling bepaalt het doel van de stage. In onderling overleg bepalen de
stagebieder, de onderwijsinstelling en de stagiair de inhoud (leerdoelen en werkzaamheden)
van de stage, waarna dit wordt vastgelegd in een stageplan. De stagebieder draagt de
stagiair slechts taken op die passen in het stageplan.

Artikel 5 Stagevergoeding

De stagiair die voldoet aan de voorwaarden van de Cao SSFH en de daarbij behorende
reglementen, ontvangt een stagevergoeding van de stagebieder. De uitbetaling van de
stagevergoeding vindt plaats uiterlijk binnen vier maanden na afloop van de stage. De over
een eventueel toegekende stagevergoeding verschuldigde wettelijke inhoudingen, evenals
werkgeversbijdragen worden door de stagebieder ingehouden en aan de Belastingdienst
afgedragen. Stagebieder registreert het ID bewijs van de stagiair ter identificatie van de
stagiair.

Artikel 6 Vakantie

Aan de stagiair wordt vrij gegeven conform de door de onderwijsinstelling vastgestelde
schoolvakanties, tenzij anders is overeengekomen met de stagebieder.

Artikel 7 Reiskosten woon-werkverkeer

Stagiairs in het bezit van een studentenreisproduct ontvangen geen tegemoetkoming in de reiskosten tussen woonplaats en stageplaats. Stagiairs die niet in het bezit zijn van een studentenreisproduct ontvangen een tegemoetkoming in de reiskosten tussen woonplaats en stageplaats conform de reiskostenregeling woon-werkverkeer van de Cao Huisartsenzorg.

Artikel 8 Dienstreizen

Stagiairs in het bezit van een studentenreisproduct ontvangen geen vergoeding in de reiskosten bij dienstreizen. Stagiairs die niet in het bezit zijn van een studentenreisproduct ontvangen een vergoeding in de reiskosten voor dienstreizen, ter hoogte van de maximaal gericht vrij te stellen reiskostenvergoeding.

Artikel 9 Ziekte

Als de stagiair ziek wordt tijdens de stageperiode dan moet dit zo spoedig mogelijk gemeld worden bij de praktijkbegeleider ook als de stagiair die dag niet werkzaam is. Voor een betermelding geldt dezelfde procedure. Bij ziekte vindt gedurende 2 weken doorbetaling van de stagevergoeding plaats tot uiterlijk de dag waarop de stage eindigt.

Artikel 10 Geheimhoudingsplicht

De stagiair heeft de verplichting tot geheimhouding. De geheimhoudingsplicht geldt zowel gedurende de stageperiode als daarna en heeft betrekking op al hetgeen dat direct of indirect verband houdt met de belangen van Stagebieder en met name alles wat behoort tot de praktijk, de praktijkvoering en de cliënten/patiënten; alles genomen in de ruimste zin.

Artikel 11 Beëindiging stageovereenkomst

De stageovereenkomst eindigt als de overeengekomen stageperiode is afgelopen. Daarnaast kan de stageovereenkomst worden beëindigd als:

- De stagebieder/praktijkbegeleider vindt dat de stagiair de algemene regels en individuele afspraken niet (voldoende) nakomt;
- de stagiair zijn/haar opleiding tijdens de stageperiode afbreekt.

Artikel 12 Aard van de stageovereenkomst

De stageovereenkomst is geen arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 13 Bedrijfseigendommen

Bedrijfseigendommen, alsmede alle correspondentie, aantekeningen, tekeningen enzovoort, moeten voor het einde van de stageperiode door de stagiair worden ingeleverd bij de stagebieder.

Artikel 14 Regels

Op deze stageovereenkomst zijn tevens de geldende wet- en regelgeving van toepassing. De stagiair is bovendien gehouden aan en zal zich gedragen naar de huisregels en geldende protocollen van de praktijk.

Artikel 15 Verklaring stagiair inzake ontvangst van diverse documenten

De stagiair verklaart van de stagebieder te hebben ontvangen:

- Een ondertekend afschrift van de stageovereenkomst;
- (huisregels);
- (personeelshandboek);
- wat verder van toepassing zou kunnen zijn.

Bijlage 4

Studieovereenkomst

Partijen

<<Werkgever>>, gevestigd te (<<postcode>>) <<plaatsnaam>>, vertegenwoordigd door de heer/mevrouw <<naam>>, hierna te noemen de werkgever,

en,

De heer/mevrouw <<naam>>, geboren op <<geboortedatum>>, wonende te (<<postcode>>) <<plaatsnaam>> aan de <<straatnaam>>, hierna te noemen de werknemer,

Verklaren een studieovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

Artikel 1 Toekenning opleiding

De werkgever verstrekt aan de werknemer (on)betaald studieverlof en een tegemoetkoming in de studiekosten, voor de scholing van <<naam van de opleiding>>, met inachtneming van artikel 6.4 van de cao.

Artikel 2 Studieverlof

1. Aan de werknemer wordt <<aantal uren of halve dagen per week of maand/geen>> studieverlof verleend voor de lessen die gedurende de normale werktijd moeten worden gevolgd, tenzij het belang van de te verrichten werkzaamheden zich daartegen verzet.
2. Studieverlof wordt verleend op de dag waarop wordt deelgenomen aan een examen of tentamen.
3. Aan werknemer wordt ter voorbereiding op een examen of tentamen <<aantal uren of halve dagen per week/geen>> studieverlof verleend.
4. Indien de arbeidsduur (tijdelijk) afwijkt van de basisarbeidsduur wordt het verlof naar evenredigheid van de omvang van het dienstverband aan de werknemer toegekend.

Artikel 3 Hoogte van de tegemoetkoming

1. De tegemoetkoming in de studiekosten bedraagt 100% van de cursus- en lesgelden, studiematerialen, de examen- en diplomakosten en de aanschafkosten van het verplicht gestelde studiemateriaal. Het totaal bedrag van de tegemoetkoming in de studiekosten bedraagt <<bedrag vermelden>>.
2. Met de studie samenhangende reiskosten en verblijfskosten worden 100% vergoed.

Artikel 4 Terugbetalingsverplichting

1. De werkgever heeft het recht de door hem gedragen kosten in verband met de studie van de werknemer, zoals omschreven in deze overeenkomst, ad. <<totaal bedrag vermelden>> van de werknemer terug te vorderen, indien:
 - de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer wordt beëindigd of;
 - het dienstverband op grond van een dringende reden zoals omschreven in artikel 677 boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (ontslag op staande voet) wordt beëindigd of;
 - de scholing en/of opleiding niet met goed gevolg is afgesloten door omstandigheden die aan de werknemer te wijten zijn; en mits
 - de kosten van de opleiding meer bedragen dan € 1.000,-.
2. Voor iedere maand dat het dienstverband, na het voltooien of beëindigen van de studie, korter geduurd heeft dan 24 maanden, dient 1/24-ste deel van de ingevolge artikel 3 toegekende tegemoetkoming te worden terugbetaald.

Aldus overeengekomen te <<plaatsnaam>> op <<datum>>,

De werkgever, De werknemer,

Leer-/arbeidsovereenkomst VS/PA in opleiding

Leer-/arbeidsovereenkomst behorende bij de Cao Huisartsenzorg

Partijen

<<Werkgever>>, gevestigd te (<<postcode>>) <<plaatsnaam>>, vertegenwoordigd door de heer/mevrouw <<naam>>, hierna te noemen de werkgever.

en

De heer/mevrouw <<naam>>, geboren op <<geboortedatum>>, wonende te (<<postcode>>) <<plaatsnaam>> aan de <<straatnaam>>, hierna te noemen de werknemer.

Verklaren een leer-/arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

Artikel 1 Indiensttreding

1. De werknemer treedt bij de werkgever in dienst met ingang van << datum >>.

Artikel 2 Aard en duur van de overeenkomst (incl. ontbindende voorwaarden)

1. De arbeidsovereenkomst is als leer-/arbeidsovereenkomst met het oog op educatie zoals bedoeld in artikel 3.2 van de Cao Huisartsenzorg voor bepaalde tijd aangegaan, namelijk voor de duur van de opleiding tot <<Verpleegkundig specialist / Physician assistant >>. De ketenregeling van artikel 7:668a BW is hierbij niet van toepassing. De opleiding heeft een nominale opleidingsduur van <<duur>>. De leer-/arbeidsovereenkomst eindigt daarom automatisch op de eerste dag van de maand nadat de werknemer alle onderdelen van de opleiding succesvol heeft afgerond en uiterlijk op << datum één jaar na het einde van de nominale opleidingsduur>>. De werknemer stuurt de werkgever voor het kunnen vaststellen van de einddatum van de arbeidsovereenkomst een kopie van het studievoortgangsoverzicht van de opleiding toe, zo spoedig mogelijk nadat hij/zij alle onderdelen van de opleiding succesvol heeft afgerond. Ook zal hij/zij een kopie van het behaalde diploma bij werkgever inleveren, zo spoedig mogelijk nadat het opleidingsinstituut dit uitgereikt heeft.
2. De opleiding tot <<Verpleegkundig specialist / Physician assistant >> start op << datum>> bij opleidingsinstituut <<naam>>. Hierbij zijn de volgende regelingen/overeenkomsten van toepassing:
 - <<- het opleidings-en examenreglement van het opleidingsinstituut;
 - de << naam overeenkomst >> (driepartijenovereenkomst tussen het scholingsinstituut, werknemer/leerling en de werkgever);
 - de << naam overeenkomst >> (onderwijsovereenkomst tussen het scholingsinstituut en de werknemer/leerling);
 - *namen van eventuele overige toepasselijke overeenkomsten/reglementen/voorwaarden.* >>
3. De onderwijsovereenkomst en deze leer-/arbeidsovereenkomst zijn met elkaar verweven. De leer-/arbeidsovereenkomst is aangegaan onder de ontbindende voorwaarde - en eindigt dus automatisch, zonder dat opzegging vereist is - op de dag dat de onderwijsovereenkomst tussen werknemer en het opleidingsinstituut eindigt (ongeacht de reden van die beëindiging).

4. De praktijkovereenkomst en deze leer-/arbeidsovereenkomst zijn met elkaar verweven. De leer-/arbeidsovereenkomst is aangegaan onder de ontbindende voorwaarde - en eindigt dus automatisch, zonder dat opzegging vereist is - op de dag dat de praktijkovereenkomst tussen werknemer, werkgever en het opleidingsinstituut eindigt (ongeacht de reden van beëindiging).
5. Partijen vragen zo spoedig mogelijk na ondertekening van deze leer-/arbeidsovereenkomst een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) aan. De werknemer overhandigt een afgegeven VOG zo spoedig mogelijk aan de werkgever, uiterlijk twee maanden na ondertekening van deze leer-/arbeidsovereenkomst. Als de werknemer na de aanvraag bericht krijgt dat de voorlopige beslissing is om de VOG niet af te geven, dan informeert hij de werkgever hierover meteen. Een eventuele definitieve schriftelijke afwijzing van de aangevraagde VOG overhandigt de werknemer direct na het verkrijgen van die afwijzing aan de werkgever. Direct na het ontvangen van een voorlopige afwijzing van de VOG zal de werknemer de werkzaamheden voor werkgever stoppen. Partijen spreken af dat de werknemer vanaf dat moment geen recht meer heeft op loon (conform artikel 7:628 BW lid 5 en lid 1 BW). Optie Als de werknemer de VOG niet binnen de hiervoor genoemde termijn van twee maanden aan de werkgever overhandigd heeft, dan eindigt deze leer-/arbeidsovereenkomst (als ontbindende voorwaarde) automatisch zonder dat opzegging vereist is op de eerste dag na deze termijn. Verder geldt dat als de bevoegde instantie (op dit moment: Justis) beslist de VOG niet af te geven, deze leer-/arbeidsovereenkomst (als ontbindende voorwaarde) automatisch eindigt op de datum van die beslissing. Dit laatste geldt ongeacht de reden van de afwijzing.

Artikel 3 Proeftijd

Er geldt een wederzijdse proeftijd van 2 maanden.

Artikel 4 Plaats

De plaats van tewerkstelling bij aanvang van de arbeidsovereenkomst is <<plaatsnaam>>.

Artikel 5 Werkzaamheden

1. De functie van de werknemer is << Verpleegkundig specialist in opleiding (VSio) / Physician assistant in opleiding (PAio)>>. Werknemer verplicht zich om de in het kader van de opleiding gegeven opdrachten uit te voeren, met inachtneming van de eigen verantwoordelijkheid en met inachtneming van de bepalingen van << de onderwijsovereenkomst, praktijkovereenkomst en het opleidingsreglement en examenreglement zoals deze luiden c.q. in de toekomst zullen komen te luiden>>. Deze laatste overeenkomsten/reglementen vormen met deze leer-/arbeidsovereenkomst één geheel. Werknemer is gehouden al datgene te doen wat bijdraagt aan het succesvol volgen van de opleiding en zich te onthouden van gedragingen die het succesvol volgen van de opleiding belemmeren.
2. Optioneel: Werknemer stuurt << *verantwoordelijke, bv: de praktijkopleider*>> van werkgever periodiek – eens per zes maanden – een kopie van het studievoortgangsoverzicht van de opleiding. De persoonsgegevens van de werknemer worden in dit kader overeenkomstig het privacyreglement van werkgever - << naam privacyreglement >> - verwerkt.

Artikel 6 Tussentijdse opzegging / ontbinding

Beide partijen zijn bevoegd de leer-/arbeidsovereenkomst tussentijds te beëindigen door schriftelijke opzegging met inachtneming van de bepalingen in (artikel 3.5 van) de Cao Huisartsenzorg.

Artikel 7 Arbeidsduur

De arbeidsduur is gemiddeld <<aantal>> uur per week, inclusief << aantal>> contacturen aan onderwijs voor de opleiding.

Artikel 8 Salaris

Het salaris bedraagt € <<geldbedrag>> bruto per maand volgens salarisschaal <<salarisschaalnummer >> en salarisnummer <<nummer van het salarisnummer op basis van een fulltime contract.

Artikel 9 Arbeidsongeschiktheid

De werknemer meldt zich onverwijld bij << *functionaris, bv: de leidinggevende*>>, indien hij/zij verhinderd is of voorziet verhinderd te gaan zijn werkzaamheden te verrichten. De werknemer is verplicht bij arbeidsongeschiktheid de voorschriften zoals neergelegd in de Cao Huisartsenzorg en in de verzuimregeling(en) die gelden bij werkgever en het scholingsinstituut na te leven.

Artikel 10 Vakantie en vakantiegeld

1. De werknemer heeft recht op vakantie met behoud van salaris van <aantal>> uur per kalenderjaar.
2. De werknemer ontvangt jaarlijks achteraf in de maand mei een vakantie-uitkering van 8% over het in de periode 1 juni tot en met 31 mei van elk jaar ontvangen maandsalaris.

Artikel 11 Geheimhouding

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hij/zij uit hoofde van de functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of de werknemer uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na het einde van het dienstverband. De verplichting geldt tegenover iedereen; ook tegenover andere medewerkers van de werkgever, behalve voor zover het gaat om het verstrekken van inlichtingen die noodzakelijk zijn voor een goede functievervulling.
2. Eigendommen van de werkgever moeten voor het einde van de leer-/arbeidsovereenkomst door de werknemer worden ingeleverd bij de werkgever.

Artikel 12 Pensioen

1. Werknemer neemt verplicht deel in het Pensioenfonds voor Zorg en Welzijn (PFZW). De werkgever meldt de werknemer aan bij PFZW.
2. De rechten en plichten van werkgever en werknemer worden geregeld in het geldende pensioenreglement van het bedrijfstakpensioenfonds. Voor de premieverdeling wordt de cao zoals die nu geldt en zoals die in de toekomst zal komen te luiden, gevolgd. De werknemersbijdrage wordt (voor zover fiscaal toegestaan) ingehouden op het bruto salaris van werknemer.

Artikel 13 Toepasselijke bepalingen

1. Op deze leer-/arbeidsovereenkomst zijn de Cao Huisartsenzorg en Cao Stichting Sociaal Fonds Huisartsenzorg zoals deze thans luiden of in de toekomst zal komen te luiden van toepassing.
2. Optioneel: Binnen de organisatie van werkgever geldt een personeelshandboek: <<naam document>>. Dit personeelshandboek zoals dat luidt of zal komen te luiden vormt met deze arbeidsovereenkomst één geheel.
3. In de bijlage bij deze leer-/arbeidsovereenkomst staan nadere gegevens en afspraken voor de opleiding. Optioneel: *Een terugbetalingsregeling is onderdeel van die afspraken*. Partijen hebben de mogelijke serieuze gevolgen van die regeling – de mogelijke plicht tot terugbetaling van (een deel van) de kosten door werknemer – met elkaar besproken. De bedoelde bijlage maakt onlosmakelijk onderdeel uit van de betreffende leer-/arbeidsovereenkomst.

Artikel 14 Ontvangen stukken

De werknemer verklaart:

1. Een ondertekend afschrift van de leer-/arbeidsovereenkomst van de werkgever te hebben ontvangen.
2. Een exemplaar van de Cao Huisartsenzorg en het pensioenreglement van het Pensioenfonds Zorg & Welzijn (PFZW) (digitaal) ter beschikking te hebben.
3. Kennis te hebben genomen van de regelingen in de bijlage (gegevens en verdere afspraken rondom de opleiding) - optioneel inclusief studiekostenbeding - en de inhoud en (mogelijke) gevolgen van die overeenkomst te begrijpen en daarmee akkoord te gaan.
4. << Opsommen eventuele overige bijgevoegde/relevante documenten, zoals gedragscode, personeelshandboek, etc. >>

Artikel 15 Akkoord

De werknemer verklaart met de op hem van toepassing zijnde regelingen, bedoeld in de voorgaande artikelen en in de bijlage(n) bij de arbeidsovereenkomst, bekend te zijn en akkoord te gaan.

Aldus overeengekomen te <<plaatsnaam>> op <<datum>> ,

De werkgever, De werknemer,

<<naam functionaris>> <<naam werknemer>>
<<functie>>

** Een nadere toelichting op de leer-/arbeidsovereenkomst VS/ PA is te vinden in de Cao-app Cao Huisartsenzorg*

Bijlage bij leer-/arbeidsovereenkomst VSio/PAio: Gegevens en afspraken behorende bij de opleiding, inclusief terugbetalingsregeling

Artikel 1 Gegevens opleiding

Werknemer zal vanaf <<datum>> deelnemen aan de opleiding waartoe Partijen een leer-/arbeidsovereenkomst sluiten. Deze bijlage maakt onderdeel uit van die leer-/arbeidsovereenkomst. De gegevens van de opleiding zijn als volgt:

- Opleidingsnaam: naam
- Opleidingsinstituut: naam
- Opleidingsvorm: duaal onderwijs (combineren werken en leren). Het opleidingsinstituut verzorgt het cursorisch onderwijs en werkgever verzorgt het praktijkonderwijs.
- Datum aanvang: datum
- Datum beoogde voltooiing: datum
- Datum uiterlijke voltooiing: datum

Artikel 2 Studieverlof

1. De scholing vindt plaats onder werktijd, wat betekent dat de contacturen van het cursorisch onderwijs inbegrepen zijn in de arbeidsduur van de leer-/arbeidsovereenkomst.
2. Aan werknemer wordt ter voorbereiding op een examen of tentamen <<aantal uren /geen >> studieverlof verleend. Zelfstudie doet de werknemer in eigen tijd en deze uren worden dus niet verloond.

Artikel 3 Hoogte van de tegemoetkoming

1. De volgende scholingskosten betaalt/vergoedt de werkgever:
 - 100% van de inschrijfgelden (zowel inschrijving voor het cursorisch onderwijs als inschrijving voor de praktijkopleidingsplaats);
 - 100% van het lesgeld/collegegeld;
 - 100% van de aanschafkosten van verplichte studiematerialen;
 - 100% van de examenkosten (alternatief: 100% van de kosten van het eerste examen en 100% van de kosten voor een herexamen. De kosten voor een eventueel verder herexamen betaalt werknemer zelf);
 - << *nog andere toepasselijke kosten?* >
2. Werknemer draagt eventuele niet verplichte scholingskosten zelf.
3. Werkgever vergoedt de met de opleiding samenhangende reiskosten en verblijfkosten volledig.
Alternatief: Werkgever vergoedt reis-en verblijfkosten voor verplichte scholingsactiviteiten van en naar het scholingsinstituut. De vergoeding bedraagt de fiscaal maximaal toegestane onbelaste vergoeding per kilometer of de werkelijke OV-kosten, waarbij de werknemer binnen 30 dagen (een kopie van) het bewijsmiddel van deze kosten bij de werkgever indient.

Optioneel Artikel 4 Terugbetalingsverplichting

1. Werknemer dient 100% van de door de werkgever gedragen kosten voor de opleiding (derhalve alle kosten zoals in artikel 3 van deze bijlage beschreven) ad. <<totaal bedrag vermelden>> terug te betalen als de opleiding stopt voordat werknemer deze succesvol heeft afgerond en:
 - (i) het stoppen van de opleiding plaatsvond op initiatief van de werknemer (ook als dat initiatief voortkomt uit c.q. samenhang heeft met een advies van het opleidingsinstituut); en/of
 - (ii) de opleiding niet met goed gevolg is afgesloten (mede) op grond van omstandigheden die naar het oordeel van werkgever aan werknemer te wijten zijn.
2. De werknemer heeft tevens een terugbetalingsverplichting met betrekking tot de gemaakte studiekosten ad. <<totaal bedrag vermelden>> door de werkgever indien het dienstverband tijdens de opleiding, dan wel binnen twee jaar na het eindigen van

de opleiding eindigt:

- (i) op initiatief van de werknemer; of
- (ii) op initiatief van de werkgever wegens een dringende reden (in de zin van artikel 7:677 en 678 BW); of
- (iii) op initiatief van de werkgever waarbij de werkgever kan motiveren dat de arbeidsovereenkomst (mede) door verwijtbaar handelen/nalaten van de werknemer eindigt; of
- (iv) van rechtswege, door het in vervulling gaan van een ontbindende voorwaarde zoals opgenomen in de leer-/arbeidsovereenkomst.

In deze vier gevallen geldt het volgende in het kader van de omvang van de terugbetalingsverplichting van de werknemer:

- Bij een beëindiging van het dienstverband gedurende de opleiding dient de werknemer 100% van de door de werkgever gemaakte kosten voor de opleiding terug te betalen;
- Bij een beëindiging van het dienstverband na het afronden van de opleiding worden de door de werkgever vergoede kosten van de opleiding gedeeld door 24. Voor iedere maand dat het dienstverband na afronding van de opleiding nog heeft geduurd, wordt in het kader van de terugbetalingsverplichting van de werknemer 1/24^e deel van de studiekosten op de totale vergoede en daarmee terug te betalen studiekosten in mindering gebracht.

3. De in de vorige artikelliden bedoelde terugbetaling door werknemer kan – indien werkgever dat wenst – geschieden door verrekening met salarisuitbetaling(en) die werkgever nog aan werknemer verschuldigd is (met dien verstande dat bij iedere salarisbetaling het wettelijk minimumloon voldaan wordt) en/of door verrekening bij de financiële eindafrekening met aanspraken die werknemer nog richting werkgever heeft. Als dergelijke verrekeningen niet toereikend zijn, zal werkgever het restantbedrag door middel van een factuur c.q. facturen terug vorderen.

Bijlage 6

Bijlage 6 is vervallen. De inhoud van deze bijlage is opgenomen in hoofdstuk 6 van deze cao: 'Vergoedingen, uitkeringen en overige arbeidsvoorwaarden'.

Bijlage 7

Levensfaseovereenkomst

Deze bijlage is vervallen.

Alle rechten van werknemers die uiterlijk op 31 december 2015 in een levensfaseovereenkomst tussen werknemer en werkgever zijn vastgelegd, blijven voor de looptijd van die overeenkomst bestaan.

Bijlage 8

Ziektelkostenverzekering

Aan de werknemer wordt een tweetal collectieve zorgverzekeringen aangeboden:

Verzekeraar

Gegevens

ONVZ
100363

Collectiviteitsnummer LHV 9667 en InEen

t.n.v. Cao Huisartsenzorg (100363)

Vitalr (onderdeel Vrieling Adviesgroep)

Tel: 0523 - 282320

E-mailadres: info@vitalr.nl

Rechtsreekscontact ONVZ

loopt via contactpersoon Vitalr.

Link: <https://www.onvz.nl/collectiviteiten?coll-nummer=100363>

IZZ, uitgevoerd door VGZ

Collectiviteitsnummer LHV 6312

Collectiviteitsnummer InEen 6775

Inhoudelijke vragen: 0900 - 0274

www.izz.nl

IZZ, uitgevoerd door CZ

Collectiviteitsnummer LHV 5966795

Collectiviteitsnummer InEen 5966949

Inhoudelijke vragen: 088 555 71 00

www.izz.nl

Bijlage 9

Regeling langdurend zorgverlof

Zie Verlofvormen in schematisch overzicht, bijlage 12.

De wettelijke regeling langdurig zorgverlof vindt u [hier](#).

Bijlage 10

Regeling ouderschapsverlof

Zie Verlofvormen in schematisch overzicht, bijlage 12.

De wettelijke regeling ouderschapsverlof vindt u [hier](#).

Bijlage 11

Regeling buitengewoon verlof

Artikel 11.1 De situatie en duur

Tenzij ernstige belangen van de werkgever zich daartegen verzetten, wordt in de hierna genoemde gevallen aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend, indien de werknemer op de betreffende dag of dagen arbeid zou moeten verrichten. De duur van het buitengewoon verlof wordt door de werkgever vastgesteld, tenzij in het onderstaande de duur ervan uitdrukkelijk is geregeld.

- a. bij het overlijden van de partner, een (pleeg- of stief-) kind, (pleeg- of stief-)ouder(s), broer of zus, van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
- b. 2 dagen aaneengesloten bij:
 - het huwelijk van de werknemer, welke naar eigen verkiezing voor en/of na en aansluitend aan en met inbegrip van de huwelijksdatum kunnen worden opgenomen;
 - de verhuizing van de werknemer;
 - bij ernstige ziekte van de partner, kinderen, (pleeg-/schoon-)ouders of(pleeg/stief-)kinderen, mits de verzorging van de zieke door de werknemer vereist is;
 - bij het overlijden van niet onder lid a genoemde aanverwanten in de eerste graad.
- c. 1 dag bij:
 - huwelijk van: (pleeg/schoon-)ouders, (pleeg-/stief-)kinderen, schoonzoons en - dochters, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, kleinkinderen, grootouders;
 - voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van de niet onder lid a en b genoemde bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad.
 - 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk- van de werknemer zelf of de (pleeg/schoon-) ouders van de werknemer. De werknemer kan naar keuze kiezen tussen 1 dag buitengewoon verlof op de feitelijke jubileum dag of op de dag waarop het huwelijksfeest wordt gevierd.
- d. indien de werknemer belast is met de regeling van de begrafenis/crematie van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad en pleegkinderen, van de dag na overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie;
- e. benodigde tijd voor:
 - het doen van een huwelijksaangifte;
 - het voeren van sollicitaties;
 - het doen van een door de werkgever goedgekeurde vakopleiding, waaronder inbegrepen maximaal één herexamen voor een diploma of getuigschrift;
 - het doen van een vakexamen voor een ander erkend diploma, mits dit in het belang van de werkgever is, indien een verzuim van niet langer dan 2 dagen nodig is;
 - het bijwonen van c.q. deelnemen aan statutaire vergaderingen, conferenties of werkgroepen etc. van werknemersorganisaties, voor zover de werknemer lid is van het bestuur respectievelijk van een bestuurscommissie van de betreffende organisatie.

Hiervoor geldt een maximum van 40 uur per jaar. Werknemers werkzaam in organisaties met meer dan 50 werknemers die een werknemersorganisatie vertegenwoordigen in een bestuurlijk orgaan van die werknemersorganisatie, hebben in aanvulling op de aanspraak uit de vorige zin, recht op maximaal 38 uur extra verlof. Dit recht is beperkt tot één werknemer per werkgever. Onder werknemersorganisaties als hierboven bedoeld, worden verstaan die organisaties die rechtstreeks partij zijn bij deze cao, alsmede de verenigingen die met genoemde organisaties een samenwerkingsverband hebben.
- f. kort verzuim:
 - de strikt benodigde tijd voor bezoek aan (tand)arts e.d. tot maximaal 2 uur per bezoek;
 - voor bezoek aan een specialist geldt eveneens de strikt benodigde tijd tot een maximum van 4 uur per bezoek.

Artikel 11.2 Nadere bepalingen

- a. De aandacht en begeleiding van werknemers, die geconfronteerd worden met een ingrijpend verlies, is maatwerk. Het kan nodig zijn om (langer dan de in artikel 11.1 genoemde periode van buitengewoon verlof) rouwverlof te verlenen ter voorkoming van uitval van de werknemer. Hierover maken de werkgever en de werknemer passende afspraken.
- b. In gevallen, waarin de werknemer meent aanspraak te kunnen maken op buitengewoon verlof met behoud van salaris die niet voorzien zijn in deze regeling, beslist de werkgever.
- c. Het verlof kan slechts worden opgenomen op de dagen dat de betreffende gebeurtenis plaatsvindt.
- d. Wanneer de werknemer in aanmerking wenst te komen voor de toekenning van buitengewoon verlof, dient de werknemer daartoe een verzoek in bij de werkgever.
- e. Indien de werknemer een deeltijdaanstelling heeft, dan heeft de werknemer volledig recht op buitengewoon verlof indien de werknemer de dag(en) dat deze gebeurtenis plaatsvindt niet vrij kan kiezen en deze dag(en) binnen de overeengekomen werktijd valt. Indien de werknemer die werkzaam is in deeltijd, zelf kan bepalen wanneer de gebeurtenis zich voordoet (zoals bij verhuizing), wordt het buitengewoon verlof verleend naar evenredigheid van het dienstverband.
- f. In andere gevallen waarin de werkgever bijzondere omstandigheden aanwezig acht, kan de werkgever buitengewoon verlof toekennen voor een beperkte, per geval vast te stellen, tijdsduur.

Toelichting bloed- en aanverwantschap

Bloedverwanten zijn al diegenen met wie betrokkene een gemeenschappelijke stamouder heeft of die van betrokkene zelf afstammen.

De graad van bloedverwantschap is af te lezen uit het onderstaande schema.

Betrokkene

Eerste graad:	ouder en kind
Tweede graad:	grootouder, broer/zus en kleinkind
Derde graad:	overgrootouder, oom/tante, neef/nicht ('oom zegger') en achterkleinkind
Vierde graad:	oudoom/oudtante en neef/nicht ('neef zegger')

Aanverwantschap ontstaat door een huwelijk of geregistreerd partnerschap (maar niet door het sluiten van een samenlevingscontract) en vervalt niet na een echtscheiding of het beëindigen van een geregistreerd partnerschap.

De graad van aanverwantschap is af te lezen uit het onderstaande schema:

Betrokkene

Eerste graad:	ouder en (schoon)kind van de partner en eigen schoonkind
Tweede graad:	grootouder, kleinkind en broer/zus van de partner
Derde graad:	overgrootouder, achterkleinkind, neef/nicht ('oom zegger') en oom/tante van de partner
Vierde graad:	oudoom/oudtante en neef/nicht ('neef zegger') van de partner

De graad van bloed- en aanverwantschap is het aantal 'trappen', dat de betrokkene met de bloed- of aanverwant (eventueel via de gemeenschappelijke stamouder) verbindt.

Bijlage 12

Schematisch overzicht van de verlofvormen in de Wet Arbeid en Zorg

.

De regelingen langdurend zorgverlof, kortdurend zorgverlof, calamiteitenverlof, (aanvullend) geboorteverlof, (door UWV betaald) ouderschapsverlof, adoptieverlof, verlof wegens pleegzorg, zwangerschaps-, bevallings- en kraamverlof worden conform de Wet Arbeid en Zorg uitgevoerd. Indien op enig moment veranderingen worden doorgevoerd in deze wetgeving, dan wordt het schema geacht overeenkomstig deze wijzigingen te zijn aangepast.

Informatie over de meest recente stand van de verschillende wettelijke regelingen is onder meer op de website Rijksoverheid.nl terug te vinden.

Bijlage 12 Verlofvormen in schematisch overzicht.

Verlofvorm	Wanneer is recht op verlof?	Personen waarvoor verlof kan worden verkregen	Duur verlof	Uitkering	Procedure aanvraag verlof	Compensatie met vakantiedagen	Afwijking mogelijk op ondernemingsniveau
Langdurend zorgverlof	Voor verzorging van een persoon die levensbedreigend ziek is, of als iemand uit de sociale omgeving langere tijd ziek of hulpbehoevend is en de werknemer de enige is die deze zorg kan geven.	<ul style="list-style-type: none"> - Kinderen, partner, ouders, grootouders, kleinkinderen, broers en zussen (eerste- en tweedegraads bloedverwanten); - Anderen in het huishouden van de werknemer; - Personen met wie de werknemer een sociale relatie heeft, mits de werknemer de enige is die de zieke zorg kan geven. 	Per twaalf maanden, maximaal zes maal de wekelijkse arbeidsduur. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten. Werknemer kan verzoeken om elke gewenste wijze van opname van het langdurend zorgverlof (hoeft niet aaneengesloten te worden opgenomen).	Verlof zonder behoud van loon.	Schriftelijk verzoek, minstens twee weken voor de ingang van het verlof. De werkgever kan het verzoek weigeren op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.	Alleen compensatie mogelijk met vakantiedagen, als dit is overeengekomen met de OR (zie hiernaast).	Afwijking van de wet ten nadele van de werknemer is mogelijk als de werkgever schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met de OR (of bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging). De werknemer houdt echter te allen tijde recht op het wettelijk minimum aan vakantie-aanspraken.

Kortdurend zorgverlof	Als de werknemer de enige is die noodzakelijke verzorging aan de zieke kan geven.	<ul style="list-style-type: none"> - Kinderen, partner, ouders, grootouders, kleinkinderen, broers en zussen (eerste- en tweedegraads bloedverwanten); - Anderen in het huishouden van de werknemer; - Personen met wie de werknemer een sociale relatie heeft, mits de werknemer de enige is die de zieke zorg kan geven. 	Per 12 maanden, maximaal twee maal de wekelijkse arbeidsduur. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten. Werknemer kan verzoeken om elke gewenste wijze van opname van het kortdurend zorgverlof (hoeft niet aaneengesloten te worden opgenomen).	100% van het loon (voor zover dat niet hoger is dan het maximum dagloon), maar ten minste het voor werknemer geldende wettelijke minimumloon.	Vooraf of zo snel mogelijk overleggen over de omvang, de wijze van opname en duur van het verlof. De werkgever kan het verzoek weigeren op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.	Alleen compensatie mogelijk met vakantiedagen als dit is overeengekomen met de OR (zie hiernaast).	Afwijking van de wet is alleen mogelijk als de werkgever schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met de OR (of bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging). De werknemer houdt echter te allen tijde recht op het wettelijke minimum aan vakantie-aanspraken.
Calamiteitenverlof	Bij onder andere onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen of zeer persoonlijke omstandigheden, zoals de bevalling van de echtgenote.	Het verlof kan afhankelijk van de situatie voor verschillende personen en omstandigheden worden verkregen.	Een korte, naar billijkheid te berekenen tijd.	Verlof met behoud van loon.	Melding vooraf of zo spoedig mogelijk onder opgave van redenen.	Compensatie van verlof door inzet van bovenwettelijke vakantiedagen is mogelijk, met instemming van de werknemer of de OR (zie hiernaast).	Afwijking van deze regeling ten nadele van de werknemer is op ondernemingsniveau alleen mogelijk als de werkgever daarover schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met de OR (of bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging). De

							werknemer houdt echter te allen tijde recht op het wettelijke minimum aan vakantie-aanspraken.
Geboorteverlof	Na de bevalling van de partner van de werknemer.	<ul style="list-style-type: none"> - Echtgenote - Geregistreerde partner - Samenwonende - Degene van wie werknemer kind erkent. 	Gedurende tijdvak van 4 weken recht op vijf werkdagen verlof met behoud van loon.	Verlof met volledig behoud van loon.	Binnen 4 weken opnemen na geboorte. Werknemer mag zelf bepalen hoe hij de opname over de 4 weken verspreidt.	Geen compensatie mogelijk met vakantiedagen.	Afwijking van deze regeling ten nadele van de werknemer is niet mogelijk. Werknemer bepaalt zelf de wijze van opname, tenzij sprake is van zwaarwegend bedrijfsbelang.
Aanvullend geboorteverlof	Na opname van het geboorteverlof van 1 week en binnen 6 maanden na de geboorte van het kind.	<ul style="list-style-type: none"> - Echtgeno(o)te - Geregistreerde partner - Samenwonende - Degene van wie werknemer kind erkent. 	Maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week).	Verlof zonder behoud van loon. Uitkering van UWV ter hoogte van 70% van het dagloon van de werknemer, en maximaal 70% van het maximum dagloon.	Minimaal 4 weken voor werknemer het aanvullende geboorteverlof wilt laten ingaan melden bij de werkgever. Werkgever vraagt bij UWV een uitkering aan. Werknemer mag zelf bepalen hoe hij de opname over maximaal 6 maanden verspreidt.	Geen compensatie mogelijk met vakantiedagen.	Afwijking van deze regeling ten nadele van de werknemer is niet mogelijk. Werknemer bepaalt zelf de wijze van opname, tenzij sprake is van zwaarwegend bedrijfsbelang.
Zwangerschap- en bevallingsverlof	Het recht op zwangerschapsverlof bestaat tot en met de dag van de bevalling. Daarna heeft de werkneemster recht op bevallingsverlof.	Werkneemster zelf.	In totaal 16 weken verlof: naar keuze van de werkneemster 4-6 weken vóór of 10-12 weken ná de bevalling. Werkneemster heeft de mogelijkheid om het bevallingsverlof vanaf de 6e week na de bevalling in deeltijd op te nemen over een periode van maximaal 30 weken.	De werkneemster ontvangt een uitkering ter hoogte van het salaris met een maximum van 100% van het dagloon.	Uiterlijk 3 weken voor ingangsdatum zwangerschapsverlof met een verklaring van arts of verloskundige over de vermoedelijke bevallingsdatum. Bevalling uiterlijk op 2de dag melden.	Het verlof mag niet als vakantie worden aangemerkt.	Afwijking van de wet ten nadele van de werkneemster is niet toegestaan.

			<p>Als een kind tijdens het bevallingsverlof vanwege zijn medische toestand in een ziekenhuis is opgenomen, wordt het bevallingsverlof verlengd met het aantal opnamedagen, voor zover hierin niet wordt voorzien door de verlenging van het bevallingsverlof met het resterende zwangerschapsverlof. Indien tijdens het bevallingsverlof de vrouwelijke werknemer overlijdt heeft haar partner recht op het resterende bevallingsverlof met behoud van loon. Als partner worden aangemerkt degene die: ten tijde van het overlijden van de moeder met haar was gehuwd of een geregistreerd partnerschap was aangegaan; of het kind heeft erkend.</p> <p>Meerlingenverlof: vrouwen die in verwachting zijn van een meerling hebben</p>				
--	--	--	--	--	--	--	--

			recht op 4 weken extra verlof. Dit meerlingenverlof gaat 8 tot 10 weken voor de vermoedelijke datum van bevalling in.				
Adoptieverlof en verlof wegens pleegzorg	Bij adoptie of het opnemen van een pleegkind.	- Adoptiekind - Pleegkind dat op hetzelfde adres door de werknemer wordt opgevoed en verzorgd op basis van een pleegcontract.	Gedurende periode van 26 weken, ingaande vier weken vóór de dag van adoptie/pleegzorg, maximaal zes aaneengesloten weken verlof. Bij opname van meer dan één kind tegelijk, bestaat slechts voor één kind recht op verlof. Werknemer kan verzoeken om elke gewenste wijze van opname van het adoptieverlof en verlof wegens pleegzorg (hoeft niet aaneengesloten te worden opgenomen).	De werknemer heeft recht op een uitkering van UVV ter hoogte van het salaris. De uitkering bedraagt maximaal 100% van het dagloon.	Indien mogelijk uiterlijk 3 weken voor aanvang verlof onder opgave van de omvang van het verlof. Bij de melding worden documenten gevoegd waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen. De werkgever kan dit verzoek alleen weigeren indien er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang.	Het verlof mag niet als vakantie worden aangemerkt.	Afwijking van de wet ten nadele van de werkneemster is niet toegestaan.

Ouderschapsverlof	Bij elk kind dat jonger is dan 8 jaar.	<ul style="list-style-type: none"> - (Eigen) kind - Adoptiekind - Kind op hetzelfde adres dat door de werknemer wordt verzorgd. 	Per kind maximaal 26 maal de arbeidsduur per week.	De werknemer krijgt de eerste 9 van de 26 weken ouderschapsverlof een uitkering van UWV. De uitkering bedraagt 70% van het dagloon van de werknemer, en maximaal 70% van het maximum dagloon. De werknemer moet de betaalde 9 weken in het eerste levensjaar van het kind opnemen. De rest van het ouderschapsverlof, 17 weken, is onbetaald en kan een werknemer opnemen totdat het kind 8 jaar wordt.	Werknemer kan verzoeken om elke gewenste wijze van opname van het ouderschapsverlof. Schriftelijk verzoek ten minste twee maanden vóór ingang verlof onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week en de spreiding. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de door deze gewenste wijze van invulling van het verlof op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.	Het verlof mag niet als vakantie worden aangemerkt.	Van de artikelen 6:1, derde lid, 6:4, 6:5, eerste lid, ten aanzien van het tijdstip van de melding en tweede lid, en 6:6, tweede lid, kan uitsluitend ten nadele van de werknemer worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst.
--------------------------	--	--	--	---	---	---	---

Bijlage 13

Gedragscode internet, e-mailgebruik en sociale media

In artikel 10.4 van de cao is bepaald, dat de werkgever een gedragscode kan vaststellen voor het gebruik van e-mail, internet en sociale media. In deze bijlage is een model voor een dergelijke gedragscode opgenomen.

Als de gedragscode is vastgesteld maakt de werkgever deze bekend aan de werknemer.

Artikel 13.1 Algemene uitgangspunten

- a. Voor het gebruik van e-mail, internet en sociale media gelden onverkort de bepalingen uit de artikelen 2.1 onder a en 2.2 onder a over goed werkgeverschap en goed werknemerschap.
- b. Werkgever en werknemer nemen de wettelijke bepalingen voor de bescherming van persoonsgegevens in acht en respecteren de persoonlijke levenssfeer jegens elkaar.
- c. Werkgever en werknemer zijn zich bewust dat alle uitingen binnen en buiten werktijd via internet, e-mail en sociale media publieke bekendheid kunnen krijgen en het persoonlijke of zakelijke belang van de werknemer respectievelijk de werkgever in het geding kunnen brengen.
- d. Deze gedragscode en de toepassing ervan bespreekt werkgever met de ondernemingsraad, respectievelijk de personeelsvertegenwoordiger of de werknemers.

Artikel 13.2 Toegang tot e-mail, interne en sociale media

- a. De werkgever stelt middelen ter beschikking, die nodig zijn om de functie uit te kunnen oefenen.
- b. De werkgever kan het gebruik van of de toegang tot (een deel van) internet toestaan, maar ook intrekken. Zonder dat recht is gebruik van (een deel van) internet niet toegestaan. De werkgever heeft het recht om de toegang tot bepaalde sites te beperken of te verbieden.
- c. De infrastructuur voor elektronische communicatie zoals e-mail, interne en sociale media is kwetsbaar en vereist voldoende beveiliging. Dit vraagt om speciale aandacht voor tenminste de volgende punten:
 - user-identificatie (inlognaam) en wachtwoord zijn persoonsgebonden en mogen niet aan anderen worden doorgegeven;
 - het downloaden van software en applicaties is niet toegestaan, tenzij vooraf toestemming is verleend door de werkgever;
Deze toestemming wordt alleen verleend als wordt voldaan aan de geldende rechten en eventuele licenties worden betaald;
 - gedownloade software en applicaties moeten op virussen zijn gescand voor gebruik;
 - vertrouwelijke gegevens en bedrijfsgevoelige informatie mogen niet zonder toestemming van werkgever worden verstuurd naar derden of buiten de organisatie van de werkgever. Het berichtenverkeer hoort dan versleuteld te verlopen;
 - het is niet toegestaan inkomende privé-berichten te genereren door deel te nemen aan niet-zakelijke nieuwsgroepen, abonnementen op elektronische magazines, nieuwsbrieven en dergelijke;
 - onbedoelde inbreuken op beveiliging, van binnenuit of van buiten af, dient de werknemer aan de werkgever te melden.

Artikel 13.3 Gebruik van e-mail, interne en sociale media

- a. E-mail, internet en sociale media, door de werkgever ter beschikking gesteld, zijn bedoeld voor gebruik door de werknemer voor de werkzaamheden die voortvloeien uit de uitoefening van de functie. De werknemer houdt zich bij het gebruik aan de regels en procedures die de werkgever heeft vastgesteld.
- b. Het is alleen toegestaan om e-mail, internet en sociale media te gebruiken voor persoonlijke doeleinden voor zover de belangen van de werkgever daardoor niet geschaad worden.

- c. De werknemer maakt geen gebruik van e-mailaccounts en domeinnamen op naam van de werkgever voor persoonlijke doeleinden. Indien de werknemer niet-zakelijke e-mail of berichten op sociale media ontvangt, behoort de werknemer de verzender te vragen om de verzending daarvan te stoppen. Bij persoonlijk gebruik van internet moet onder andere worden gedacht aan het spelen of downloaden van spelletjes, winkelen, gokken of deelnemen aan kansspelen en het bezoeken van chat- of babbel-boxen.
- d. De gebruikelijke gedragsregels voor de werknemer zijn ook van toepassing op e-mail, internet, en sociale media. Dit geldt onder meer voor regels en procedures voor het ondertekenen van schriftelijke correspondentie, het vertegenwoordigen van de werkgever, correct taalgebruik en het verzenden van post.
- e. Het is de werknemer niet toegestaan om via internet of sociale media:
 - sites te bezoeken die pornografisch, racistisch, discriminerend, beledigend of aanstootgevend materiaal bevatten;
 - pornografisch, racistisch, discriminerend, beledigend of aanstootgevend materiaal te bekijken of te downloaden;
 - zich ongeoorloofd toegang te verschaffen tot niet openbare bronnen op het internet;
 - opzettelijk informatie, waartoe men via internet toegang heeft verkregen zonder toestemming, te veranderen of te vernietigen;
 - berichten anoniem of onder een fictieve naam te versturen;
 - dreigende, beledigende, seksueel getinte, racistische dan wel discriminerende berichten en kettingmailberichten te verzenden of door te sturen;
 - iemand lastig te vallen door het gebruik van e-mail, internet of sociale media. Indien de werknemer ongevraagd informatie van deze aard krijgt aangeboden, dient de werknemer de werkgever op de hoogte te stellen.
- f. Het is de werkgever en werknemer ook anderszins niet toegestaan door middel van e-mail, internet of sociale media in strijd met de wet of onethisch te handelen.

Artikel 13.4 Controle

- a. Om de veiligheid van het netwerk te waarborgen en toe te zien op een zorgvuldig gebruik overeenkomstig deze regeling, kunnen controles uitgevoerd worden. Daarbij wordt toegezien op de technische integriteit, de beschikbaarheid en het gebruik van de infrastructuur en diensten. Het toezicht op het gebruik zal bestaan uit het steekproefsgewijs controleren van het gebruik van internet, e-mail en sociale media zoals de tijdsbesteding, sites die bezocht zijn en dergelijke.
- b. Binnenkomend internet- en e-mail verkeer wordt zo goed mogelijk gecontroleerd op virussen en andere malware. Mocht blijken dat een e-mail een virus bevat, dan wordt het automatisch tegengehouden en worden de verzender en ontvanger daarover ingelicht. Indien desondanks een e-mail wordt ontvangen dat mogelijk een virus bevat, dan dient de ontvanger onverwijld contact op te nemen met de werkgever.
- c. Indien mocht blijken dat in strijd met deze regeling wordt gehandeld of indien daarvoor aanwijzingen zijn (zoals klachten, signalen van binnen of buiten de organisatie en systeemstoringen), dan kunnen gegevens van gebruikers worden bekeken en gebruikt.
- d. De betreffende gegevens worden bewaard zolang dit in het kader van nader onderzoek en eventueel te treffen maatregelen jegens een gebruiker noodzakelijk is.
- e. De werkgever respecteert de persoonlijke levenssfeer van de werknemer bij de controles. Persoonlijke e-mails worden niet ingezien door de werkgever, tenzij zwaarwegende redenen daartoe aanleiding geven.

Artikel 13.5 Sancties

Bij handelen in strijd met deze regeling, het bedrijfsbelang of de algemeen geldende normen en waarden voor het gebruik van internet, kunnen afhankelijk van de aard en de ernst van de overtreding maatregelen worden getroffen. Hierbij gaat het om disciplinaire en arbeidsrechtelijke maatregelen zoals berisping, overplaatsing, schorsing en beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Bijlage 14

Salaristabel met salarisnummers

NB: Het betreft de salarissen inclusief de werkgeversbijdrage levensloopregeling van 0,8%. Bij de vaststelling van het salaris, overeenkomstig artikel 4.3 lid a cao, dient rekening te worden gehouden met de eventuele toepassing van de extra salaristrede(n) bedoeld in artikel 4.5 (diplomatoelage triage).

Salarisverhoging per:

- 1 februari 2024 voor werknemers in de schalen 1 tot en met 9 een structurele verhoging van 5% en voor werknemers in de schalen 10 en hoger een structurele verhoging per 1 februari 2024 van 4%, met voor alle werknemers een minimum van 175 euro bruto per maand (op basis van een voltijd-arbeidsduur);
- 1 november 2024 voor alle werknemers een structurele verhoging van 2,5%;
- 1 mei 2025 voor alle werknemers een structurele verhoging van 2,5%.

De bedragen in de tabellen zijn brutobedragen. Hoeveel u netto overhoudt, hangt af van belasting en premies die op uw loon worden ingehouden.

WML: Wettelijk Minimumloon

- Het WML op 1 januari 2023 is € 1.934,40 bruto per maand (bij een 38-urige werkweek).
- Het WML per 1 januari 2024 is € 13,27 per uur.

Het WML per maand is afhankelijk van het aantal werkbare dagen per jaar. Uitgaande van de basisarbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week en 262 werkbare dagen in 2024, is het WML per 1 januari 2024 berekend op € 2.201,94 bruto per maand.

- Het WML per 1 juli 2024 is € 13,68 per uur.

Het WML per maand is afhankelijk van het aantal werkbare dagen per jaar. Uitgaande van de basisarbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week en 262 werkbare dagen in 2024, is het WML per 1 juli 2024 berekend op € 2.269,97 bruto per maand.

- Het WML-bedrag per uur op 1 mei 2025 was bij totstandkoming van de cao nog niet bekend.

Uitgaande van de basisarbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week en het aantal werkbare dagen op jaarbasis (260, 261 of 262 werkbare dagen), wordt het WML bruto per maand op basis van een voltijd-arbeidsduur als volgt berekend: (aantal werkbare dagen x 7,6 uur x WML-bedrag per uur) / 12 maanden.

Als bedragen in de schaal door wijziging van het wettelijk minimumloon lager worden dan het wettelijk minimumloon, dan heeft de werknemer recht op betaling van het wettelijk minimumloon.

Alle bedragen van de salarisschalen zijn naar boven afgerond op een bedrag in hele euro's.

Salarisschalen per 1-1-2023 (verhoging salarisschalen 4,35% t.o.v. 1-5-2022)

Salarisnummer	Brutosalaris 1 mei 2022	schaal 1	schaal 2	schaal 3	schaal 4	schaal 5	schaal 6	schaal 7	schaal 8	schaal 9	schaal 10	schaal 11	schaal 12	leerjaar	Leerlingenschaal
-2		WML												I	WML
-1		WML												II	WML
0		WML												III	1.952
1		1.948	1.948											Onverlet	WML
2		2.017	2.017												
3		2.096	2.096	2.096											
4		2.178	2.178	2.178											
5		2.274	2.274	2.274	2.274										
6			2.388	2.388	2.388										
7			2.508	2.508	2.508	2.508									
8				2.645	2.645	2.645									
9				2.773	2.773	2.773									
10				2.910	2.910	2.910	2.910								
11					3.055	3.055	3.055								
12					3.190	3.190	3.190								
13						3.331	3.331	3.331							
14						3.466	3.466	3.466							
15							3.602	3.602	3.602						
16							3.726	3.726	3.726						
17							3.856	3.856	3.856						
18							3.972	3.972	3.972						
19								4.071	4.071	4.071					
20								4.169	4.169	4.169					
21								4.276	4.276	4.276					
22								4.380	4.380	4.380					
23									4.492	4.492	4.448				
24									4.599	4.599	4.554				
25									4.714	4.714	4.668				
26										4.833	4.786				
27										4.952	4.904	4.904			
28										5.076	5.027	5.027			
29										5.202	5.151	5.151			
30											5.280	5.280			
31											5.411	5.411	5.411		
32											5.546	5.546	5.546		
33											5.682	5.682	5.682		
34												5.824	5.824		
35												5.969	5.969		
36												6.119	6.119		
37												6.272	6.272		
38													6.426		
39													6.586		
40													6.750		
41													6.918		

Salarisschalen per 1-2-2024 (verhoging salarisschalen 1-9: 5,0% & salarisschalen 10-12: 4,0% t.o.v. 1-1-2023, met een minimum van € 175,00 bruto)

Salarisnummer	Brutosalaris 1 januari 2023	schaal 1	schaal 2	schaal 3	schaal 4	schaal 5	schaal 6	schaal 7	schaal 8	schaal 9	schaal 10	schaal 11	schaal 12	leerjaar	Leerlingen- schaal
-2		WML												I	WML
-1		WML												II	WML
0		WML												III	WML
1		WML	WML												
2		WML	WML												
3		2.271	2.271	2.271											
4		2.353	2.353	2.353											
5		2.449	2.449	2.449	2.449										
6			2.563	2.563	2.563										
7			2.683	2.683	2.683	2.683									
8				2.820	2.820	2.820									
9				2.948	2.948	2.948									
10				3.085	3.085	3.085	3.085								
11					3.230	3.230	3.230								
12					3.365	3.365	3.365								
13						3.506	3.506	3.506							
14						3.641	3.641	3.641							
15							3.783	3.783	3.783						
16							3.913	3.913	3.913						
17							4.049	4.049	4.049						
18							4.171	4.171	4.171						
19								4.275	4.275	4.275					
20								4.378	4.378	4.378					
21								4.490	4.490	4.490					
22								4.599	4.599	4.599					
23									4.717	4.717	4.626				
24									4.829	4.829	4.737				
25									4.950	4.950	4.855				
26									5.075	4.978					
27									5.200	5.101	5.101				
28									5.330	5.229	5.229				
29									5.463	5.358	5.358				
30										5.492	5.492				
31											5.628	5.628	5.628		
32											5.768	5.768	5.768		
33											5.910	5.910	5.910		
34											6.057	6.057			
35											6.208	6.208			
36											6.364	6.364			
37											6.523	6.523			
38												6.684			
39												6.850			
40												7.020			
41												7.195			

Salarisschalen per 1-11-2024 (verhoging salarisschalen 2,50% t.o.v. 1-2-2024)

Salarisnummer	Brutosalaris 1 februari 2024	schaal 1	schaal 2	schaal 3	schaal 4	schaal 5	schaal 6	schaal 7	schaal 8	schaal 9	schaal 10	schaal 11	schaal 12	leerjaar	Leerlingenschaal
-2		WML												I	WML
-1		WML												II	WML
0		WML												III	WML
1		WML	WML												
2		WML	WML												
3		2.328	2.328	2.328											
4		2.412	2.412	2.412											
5		2.511	2.511	2.511	2.511										
6			2.628	2.628	2.628										
7			2.751	2.751	2.751	2.751									
8				2.891	2.891	2.891									
9				3.022	3.022	3.022									
10				3.163	3.163	3.163	3.163								
11					3.311	3.311	3.311								
12					3.450	3.450	3.450								
13						3.594	3.594	3.594							
14						3.733	3.733	3.733							
15							3.878	3.878	3.878						
16							4.011	4.011	4.011						
17							4.151	4.151	4.151						
18							4.276	4.276	4.276						
19								4.382	4.382	4.382					
20								4.488	4.488	4.488					
21								4.603	4.603	4.603					
22								4.714	4.714	4.714					
23									4.835	4.835	4.742				
24									4.950	4.950	4.856				
25									5.074	5.074	4.977				
26										5.202	5.103				
27										5.330	5.229	5.229			
28										5.464	5.360	5.360			
29										5.600	5.492	5.492			
30											5.630	5.630			
31											5.769	5.769	5.769		
32											5.913	5.913	5.913		
33											6.058	6.058	6.058		
34												6.209	6.209		
35												6.364	6.364		
36												6.524	6.524		
37												6.687	6.687		
38													6.852		
39													7.022		
40													7.196		
41													7.375		

Salarisschalen per 1-5-2025 (verhoging salarisschalen 2,50% t.o.v. 1-11-2024)

Salarisnummer	brutosalaris 1 november 2024	schaal 1	schaal 2	schaal 3	schaal 4	schaal 5	schaal 6	schaal 7	schaal 8	schaal 9	schaal 10	schaal 11	schaal 12	leerjaar	Leeringenschaal
-2		WML												I	WML
-1		WML												II	WML
0		WML												III	WML
1		WML	WML											Onverlet	WML
2		2.304	2.304												
3		2.387	2.387	2.387											
4		2.473	2.473	2.473											
5		2.574	2.574	2.574	2.574										
6			2.694	2.694	2.694										
7			2.820	2.820	2.820	2.820									
8				2.964	2.964	2.964									
9				3.098	3.098	3.098									
10				3.243	3.243	3.243	3.243								
11					3.394	3.394	3.394								
12					3.537	3.537	3.537								
13						3.684	3.684	3.684							
14						3.827	3.827	3.827							
15							3.975	3.975	3.975						
16							4.112	4.112	4.112						
17							4.255	4.255	4.255						
18							4.383	4.383	4.383						
19								4.492	4.492	4.492					
20								4.601	4.601	4.601					
21								4.719	4.719	4.719					
22								4.832	4.832	4.832					
23									4.956	4.956	4.861				
24									5.074	5.074	4.978				
25									5.201	5.201	5.102				
26										5.333	5.231				
27										5.464	5.360	5.360			
28										5.601	5.494	5.494			
29										5.740	5.630	5.630			
30											5.771	5.771			
31											5.914	5.914	5.914		
32											6.061	6.061	6.061		
33											6.210	6.210	6.210		
34												6.365	6.365		
35												6.524	6.524		
36												6.688	6.688		
37												6.855	6.855		
38													7.024		
39													7.198		
40													7.376		
41													7.560		

Bijlage 15
Handleiding FWHZ
Functiewaardering Huisartsenzorg

[De Handleiding FWHZ vindt u hier.](#)

Handleiding FWHZ

**Functiewaardering Huisartsenzorg Augustus
2023**

In dit overzicht treft u de functies aan die zijn gewogen met de FWG-methodiek en vertaald naar functiegroepen in FWHZ en de schalen van de Cao Huisartsenzorg. De Handeling FWHZ bestaat uit een set van referentiefuncties en een functiematrix.

- Een referentiefunctie is in algemene vorm beschreven, zodat deze herkenbaar zijn voor de branche. In het overzicht hieronder herkent u een referentiefunctie aan het cijfer voor de functienaam. Zie bijlage 1 voor de referentiefuncties.
- De functiematrix is een tabel waarin van alle referentiefuncties één of meerdere functieniveaus staan. Zie bijlage 2 voor de functiematrix.

(optioneel: doorklikpagina voor website)

Hieronder treft u een overzicht van alle functies en functieniveaus aan:

1. Doktersassistent A, Huisartsenpraktijk Schaal: 4
2. Doktersassistent B, Huisartsenpraktijk Schaal: 5
3. Leidinggevend Doktersassistent, Huisartsenpraktijk Schaal: 6
4. Triagist B, Huisartsenspoedpost / Acute zorg Schaal: 5
Triagist A, Huisartsenspoedpost / Acute zorg Schaal: 4
(Triagist C, Huisartsenspoedpost / Acute zorg) (Schaal: 6)
5. Leidinggevend Triagist, Huisartsenspoedpost/Acute zorg Schaal: 6
6. Apothekersassistent, Huisartsenpraktijk Schaal: 4
7. Praktijkondersteuner Huisartsenzorg (POH), Huisartsenpraktijk Schaal: 7
8. Praktijkondersteuner GGZ A, Huisartsenpraktijk Schaal: 8
Praktijkondersteuner GGZ B, Huisartsenpraktijk Schaal: 9
9. Verpleegkundig Specialist A, Huisartsenorganisatie Algemeen Schaal: 9
10. Verpleegkundig Specialist B, Huisartsenorganisatie Algemeen Schaal: 10
11. Physician Assistant A, Huisartsenorganisatie Algemeen Schaal: 9
12. Physician Assistant B, Huisartsenorganisatie Algemeen Schaal: 10
13. Praktijkmanager B, Huisartsenorganisatie algemeen Schaal: 8
14. Praktijkmanager C, Huisartsenorganisatie algemeen Schaal: 9
Praktijkmanager A, Huisartsenorganisatie algemeen Schaal: 7
15. Locatiemanager B, Huisartsenspoedpost / Acute zorg Schaal: 8
Locatiemanager A, Huisartsenspoedpost / Acute zorg Schaal: 7
Locatiemanager C, Huisartsenspoedpost / Acute zorg Schaal: 9
16. Hoofd Administratie A, Huisartsenorganisatie algemeen Schaal: 8
Hoofd Administratie B, Huisartsenorganisatie algemeen Schaal: 9
17. P&O-functionaris/-adviseur A, Huisartsenorganisatie algemeen Schaal: 7
P&O-functionaris/-adviseur B, Huisartsenorganisatie algemeen Schaal: 8
18. Administratief Medewerker A, Huisartsenorganisatie algemeen Schaal: 3
19. Administratief Medewerker B, Huisartsenorganisatie algemeen Schaal: 4
Administratief medewerker C, Huisartsenorganisatie algemeen Schaal: 5
20. Kwaliteits- en Klachtenfunctionaris A, Huisartsenorganisatie algemeen Schaal: 7
Kwaliteits- en Klachtenfunctionaris B, Huisartsenorganisatie algemeen Schaal: 8
21. Chauffeur, Huisartsenspoedpost / Acute zorg Schaal: 3
22. Secretaresse B, Huisartsenorganisatie algemeen Schaal: 5
Secretaresse A, Huisartsenorganisatie algemeen Schaal: 4
Secretaresse C, Huisartsenorganisatie algemeen Schaal: 6
23. Huishoudelijk Medewerker A, Huisartsenorganisatie algemeen Schaal: 1
Huishoudelijk Medewerker B, Huisartsenorganisatie algemeen Schaal: 2

Functiematrix en indelingsniveaus

Inhoudsopgave

Inleiding

1. Wat is functiewaardering?
 - 1.1 Functiewaardering in de huisartsenzorg
 - 1.2 De FWHZ-commissie

2. Hoe gaat u te werk?
 - 2.1 Een referentiefunctie toekennen
 - 2.2 Een afwijkende functie toekennen en indelen
 - 2.3 Wanneer is sprake van herindeling?
 - 2.4 Als u en uw medewerker het niet eens zijn
 - 2.5 Vragen?

Bijlagen:

- Bijlage 1: Referentiefuncties met salarisschalen
- Bijlage 2: Functiematrix en indelingsniveaus
- Bijlage 3: Begrippenlijst
- Bijlage 4: Adressen betrokken partijen
- Bijlage 5: Voorbeelddocumenten
- Bijlage 6: Format functie-informatie
- Bijlage 7: Doorstroomschema

Inleiding

Voor u ligt de Handleiding FWHZ (functiewaardering huisartsenzorg). Met dit instrument wordt de inschaling bepaald van functies in de huisartsenzorg (huisartsenpraktijken en huisartsenspoedposten) voor medewerkers die vallen onder de Cao Huisartsenzorg.

Deze handleiding is verzorgd door vertegenwoordigers van bij de Cao Huisartsenzorg betrokken partijen en FWG (eigenaar en beheerder van het functiewaarderingssysteem voor de zorg). De functies zijn gewogen met de FWG-methodiek en vertaald naar functiegroepen in FWHZ en de schalen van de Cao Huisartsenzorg. U kunt hiermee zelf de functies van uw medewerkers indelen.

1. Wat is functiewaardering?

Functiewaardering is een systematiek waarmee functies binnen een bepaalde branche of organisatie ten opzichte van elkaar worden gewogen en de samenhang ervan in kaart wordt gebracht. Op die manier is het mogelijk tot een marktconforme beloning te komen en grote verschillen binnen eenzelfde branche of organisatie te voorkomen.

1.1. Functiewaardering in de huisartsenzorg

Binnen de huisartsenzorg werken we sinds 2004 met FWHZ: Functiewaardering Huisartsenzorg. Dit instrument bestaat uit een set van referentiefuncties en een functiematrix. Jaarlijks buigen de bij de Cao Huisartsenzorg betrokken partijen zich over trends en ontwikkelingen in de huisartsenzorg en de consequenties hiervan voor het onderhoud van FWHZ.

Functies of niveaus die niet (meer) voorkomen als referentiefunctie of in de matrix, kunt u handhaven op het oude niveau, uiteraard totdat de inhoud en/of het niveau niet meer aansluiten bij de praktijk. Met andere woorden: wanneer uw medewerker een functie vervult die in deze handleiding niet (meer) voorkomt, dan behoudt uw medewerker, conform zijn arbeidsovereenkomst, het bestaande niveau.

In hoofdstuk 2 vindt u de werkwijze voor indeling van functies stapsgewijs toegelicht.

Referentiefunctie

Een referentiefunctie is een referentiepunt voor functies die in de branche huisartsenzorg voorkomen. Deze functies zijn in algemene vorm beschreven, zodat deze herkenbaar zijn voor de branche. In de beschrijving staan de volgende punten:

- Doel van de functie: kernachtige beschrijving van wat van de medewerker wordt verwacht.
- Plaats in de organisatie: aan wie de medewerker leidinggeeft en van wie de medewerker leiding ontvangt.
- Resultaatgebieden: de belangrijkste werkgebieden (kerntaken), gegroepeerd op samenhang tussen de werkzaamheden.
- Functievereisten: de eisen die aan de medewerker worden gesteld om de functie goed te kunnen uitoefenen.

Zie bijlage 1 voor de referentiefuncties.

Functiematrix

De functiematrix is een tabel waarin van alle referentiefuncties één of meerdere functieniveaus staan. Van elk niveau zijn de belangrijkste niveaubepalende aspecten kernachtig omschreven. Met behulp van deze matrix kunt u vaststellen of een hogere of lagere salarisschaal dan die van de referentiefunctie (basisfunctie) van toepassing is. U kunt tevens samen met de medewerker uit de matrix afleiden welke aspecten van een functie de medewerker nog moet ontwikkelen om eventueel door te groeien naar het hogere niveau. Dit maakt de matrix ook geschikt voor loopbaanontwikkeling van medewerkers.

Indeling

U bepaalt wat het takenpakket is dat u van een medewerker verwacht. Daarop kunt u de meest bijpassende referentiefunctie bepalen. De referentiefuncties zijn in algemene vorm beschreven. Met behulp van de referentiefunctie en de functiematrix kan de functie worden geplaatst in de juiste functieschaal (zie schema).



Overzicht van alle functieniveaus binnen FWHZ

Functies Huisartsenpraktijken		Functies Huisartsenspoedposten/Acute zorg		Functies Huisartsenorganisaties algemeen	
Doktersassistent A	4	<i>Triagist A</i>	4	Hoofd Administratie A	8
Doktersassistent B	5	Triagist B <i>(Triagist C)</i>	5 <i>(6)</i>	<i>Hoofd Administratie B</i>	9
Leidinggevend Doktersassistent	6	Leidinggevend Triagist	6	Kwaliteits- en klachtenfunctionaris A	7
Apothekersassistent	4			<i>Kwaliteits- en klachtenfunctionaris B</i>	8
				Verpleegkundig specialist (VS) A	9
				Verpleegkundig specialist (VS) B	10
				Physician assistant (PA) A	9
				Physician assistant (PA) B	10
				P&O-functionaris/-adviseur A	7
				<i>P&O-functionaris/-adviseur B</i>	8
				<i>Praktijkmanager A</i>	7
				Praktijkmanager B	8
				Praktijkmanager C	9
Praktijkondersteuner Huisartsenzorg (POH)	7			Administratief Medewerker A	3
Praktijkondersteuner GGZ A	8	<i>Locatiemanager A</i>	7	Administratief Medewerker B	4
Praktijkondersteuner GGZ B	9	Locatiemanager B <i>Locatiemanager C</i>	8 9	<i>Administratief Medewerker C</i>	5
		Chauffeur	3	<i>Secretaresse A</i>	4
				Secretaresse B	5
				<i>Secretaresse C</i>	6
				Huishoudelijk Medewerker A	1
				<i>Huishoudelijk Medewerker B</i>	2

De cursief weergegeven functies en niveaus zijn enkel opgenomen in de functiematrix; van de andere functies is een referentiefunctie opgenomen in bijlage 1 van deze handleiding.

1.2 De FWHZ-commissie

De FWHZ-commissie geeft een bindend advies over bezwaren van medewerkers tegen indelingsbesluiten van de werkgever. De commissie bestaat uit drie leden: één namens de werknemersorganisaties, één namens InEen of de LHV (afhankelijk van de verzoeker/bezwaarmaker) en een derde lid/deskundige vanuit FWG.

Als u een nieuwe functie in uw organisatie wilt laten inschalen, kunt u zich wenden tot FWG, die dit tegen een vaste vergoeding voor u kan doen. De benodigde functie-informatie kunt u met behulp van een vast format aanleveren bij FWG (zie bijlage 6).

Activiteiten en het secretariaat van de FWHZ-commissie worden uitgevoerd door FWG in Utrecht.

Contactgegevens FWHZ-commissie

Postbus 85266
3508 AG Utrecht
030-2669 400

2. Hoe gaat u te werk?

Voor het indelen van functies kunnen verschillende situaties aan de orde zijn:

1. Er is een bestaande functie die aansluit op één van de referentiefuncties.
2. Er is sprake van een afwijkende functie (een functie buiten de referentiefuncties en de matrix om).
3. Een bestaande medewerker verzoekt om een herindeling van zijn functie of u neemt zelf het initiatief tot een herindeling.

Voor al deze gevallen geldt een bepaalde procedure om tot de juiste indeling te komen. Medewerkers hebben altijd de mogelijkheid tot het maken van bezwaar. In de komende paragrafen lichten we de drie procedures stapsgewijs toe.

2.1 Een referentiefunctie toekennen

Indien u een vacature heeft, of een bestaande functie heeft die nog niet is ingedeeld met FWHZ, dan stelt u de functie als volgt vast / kent u de functie als volgt toe:

1. Vergelijk de functie van de vacature met de referentiefuncties (bijlage 1) en kies de 'meest passende'. De functie van de medewerker hoeft niet exact overeen te komen met de referentiefunctie; de beide functies moeten op hoofdlijnen met elkaar overeenkomen.
2. Vergelijk bij de gekozen referentiefunctie de in de functiematrix (bijlage 2) beschreven functieniveaus om te bepalen welk niveau van de referentiefunctie, en daarmee de schaal, van toepassing is. Indien de bij het niveau genoemde criteria grotendeels van toepassing zijn (voor meer dan de helft), pas dan dit niveau en bijbehorende schaal toe. Is de functie niet goed te vergelijken met een functie uit de referentiematrix of één van de varianten? Zie dan paragraaf 2.2 Een afwijkende functie toekennen en indelen.
Voor de functie Triagist C geldt een hiervan afwijkende systematiek. De functie Triagist C is beschreven onderaan de beschrijving van Referentiefunctie Triagist B.
3. Benoem de meest opvallende en niveaubepalende verschillen van de uitgeoefende functie ten opzichte van de referentiefunctie en motiveer uw afweging op papier (te gebruiken bij de uitleg aan de medewerker).
4. Houd zo nodig een toetsingsgesprek met de medewerker, waarin u duidelijk maakt op basis van welke argumenten het functieniveau is geselecteerd. De medewerker heeft de gelegenheid te reageren. Wanneer hij of zij van mening is dat er in zijn of haar specifieke situatie sprake is van een ander functieniveau, dient de medewerker dit te onderbouwen met praktische voorbeelden om zo gezamenlijk tot een eenduidig functiebeeld te komen. Het gaat in dit gesprek uitsluitend om indeling van de uitgeoefende functie. Gespreksonderwerpen zoals persoonlijk functioneren, werkdruk en schaarste op de arbeidsmarkt zijn bij functiewaardering niet aan de orde. Maak van dit gesprek een kort verslag. Op grond van nieuwe inzichten kunt u uw keuze al dan niet aanpassen (evt. gevolgd door nogmaals stap 4) en de toekenning/indeling vaststellen.
5. Stel de functie en het niveau voor de medewerker vast. Informeer de medewerker individueel per brief over de functie, de schaalindeling, het salaris en de ingangstermijn. Vermeld hierin de bezwarenprocedure. In bijlage 5 zijn voorbeeldbrieven opgenomen.
6. Als de medewerker niet akkoord gaat met het functieniveau en het bijbehorende salaris, dan kan hij een bezwarenprocedure starten. Een bezwarenprocedure geldt alleen voor de medewerker die al in dienst is en niet wanneer er nog sprake is van een vacature en de onderhandeling over het arbeidscontract loopt. Medewerker gaat dan akkoord (of niet) met de aangeboden functie en salaris. Zie hiervoor paragraaf 2.4.

7. U kunt de functie-indeling pas definitief vaststellen als:
 - a) de bezwaartermijn is verlopen (als binnen 28 dagen geen heroverwegingsverzoek van medewerker is ontvangen).
 - b) u, na bezwaar, een nieuw besluit heeft genomen met inachtneming van het bindend advies van de FWHZ-commissie (zie paragraaf 2.4).
8. Tot slot wordt de indeling verwerkt in de personeels- en salarisadministratie.

2.2 Een afwijkende functie toekennen en indelen

Indien u van mening bent dat een functie binnen uw praktijk niet (meer) overeenkomt met een referentiefunctie, of als er sprake is van een eisenpakket dat veel hoger of lager is dan één van de aangegeven niveaus in de matrix, dan kan er een nieuwe functie worden beschreven en ingedeeld. Dit gaat als volgt:

1. Toets met behulp van de vragenlijst (bijlage 6) of er sprake is van een bijzondere functie die niet past bij een niveauomschrijving uit de matrix.
2. Laat de functie wege door een deskundige. Daartoe levert u een functiebeschrijving en/of informatie aan over de vorm, aard en bestaansredenen van de functie en geeft u inzicht in de gestelde functie-eisen. Het indelingsadvies dat u ontvangt, bevat de motivatie vanuit de gehanteerde functiewaarderingsmethodiek.
3. Volg dezelfde stappen als onder 2.1 vanaf stap 4.

2.3. Wanneer is sprake van herindeling?

Wanneer u als werkgever aanleiding ziet voor een herindeling van een functie, dan volgt u de stappen in het schema hierboven onder 2.1 of 2.2.

Wanneer uw medewerker van mening is dat zijn functie sinds de laatste indeling dusdanig is veranderd, dat dit volgens hem tot een andere indeling zou moeten leiden, kan uw medewerker een verzoek tot herindeling indienen. Dit gaat als volgt:

1. De medewerker dient een schriftelijk verzoek tot aanpassing van de functie en/of het functieniveau in bij u, de werkgever, als hij van mening is dat zijn functie/functieniveau substantieel is veranderd. In dit verzoek dient hij duidelijk aan te geven wat de substantiële veranderingen zijn (bijv. dat er nu sprake is van zwaardere eisen in verband met coördineren of leidinggeven aan medewerkers), die een wijziging van het functieniveau volgens hem/haar rechtvaardigen.
2. U geeft binnen 42 kalenderdagen nadat u het verzoek heeft ontvangen, schriftelijk een goed beargumenteerde reactie op het verzoek.
3. Bent u het eens met de medewerker, omdat de functie volgens u - eventueel na toetsing of indeling als bedoeld bij 2.2 - inderdaad niet meer aansluit op de toegekende (referentie-)functiebeschrijving en indeling, dan past u het functieniveau aan en kent u het nieuwe bijbehorende salaris toe.
4. Doorloop vervolgens de stappen als hierboven genoemd onder 2.1 vanaf stap 4. Het nieuwe niveau en de bijbehorende salariëring gaat in vanaf de eerste maand nadat de aanvraag bij de werkgever is ingediend.
5. Ziet u geen aanleiding tot het wijzigen van het vastgestelde functieniveau, dan deelt u dit besluit tot afwijzing van het verzoek tot herindeling schriftelijk mede. De medewerker heeft de mogelijkheid om tegen dit afwijzingsbesluit bezwaar in te dienen bij de FWHZ-commissie. Zie voor deze procedure paragraaf 2.4.

2.4 Als u en uw medewerker het niet eens zijn

Als uw medewerker het niet eens is met de toegekende referentiefunctie en/of het toegekende niveau, of met het afwijzen van een verzoek tot herindeling, dan kan hij daar bezwaar tegen maken. De bezwaarprocedure bestaat uit twee stappen: eerst vraagt de medewerker aan u, de werkgever, om heroverweging van uw besluit. Leidt dit verzoek niet tot het gewenste resultaat, dan kan de medewerker zich richten tot de FWHZ-commissie. Hieronder worden beide procedures toegelicht.

Bezwaarprocedure, stap 1: bij werkgever

1. Binnen 28 kalenderdagen na ontvangst van het besluit van de werkgever over de functie-indeling en de ingangstermijn (stap 5 in 2.1) of de afwijzing van een verzoek tot herindeling (stap 5 in 2.3) kan de medewerker schriftelijk vragen om het besluit te heroverwegen.
Het verzoek om heroverweging kan uitsluitend betrekking hebben op de functie van de betreffende medewerker, het vastgestelde functieniveau en/of de ingangstermijn. De medewerker moet zijn/haar verzoek motiveren. Dat kan met voorbeelden uit de praktijk van werkzaamheden en/of functie-eisen die structureel onderdeel uitmaken van de functie. In bijlage 5 is een voorbeeld van een verzoek om heroverweging opgenomen.
2. Stel de medewerker in de gelegenheid het verzoek, binnen 14 kalenderdagen na ontvangst van het verzoek, mondeling toe te lichten.
3. Neem een besluit naar aanleiding van het verzoek tot heroverweging en deel de medewerker dit binnen 28 kalenderdagen na de mondelinge toelichting, gemotiveerd, schriftelijk mede.
4. Ziet u geen aanleiding tot het wijzigen van het vastgestelde functieniveau of de ingangstermijn, dan heeft de medewerker de mogelijkheid om bezwaar in te dienen bij de FWHZ-commissie. Informeer uw medewerker tijdig over deze mogelijkheid.

Bezwaarprocedure, stap 2: bij FWHZ-commissie

1. Binnen 28 kalenderdagen na ontvangst van de beslissing op de heroverweging van de werkgever, kan de medewerker hiertegen schriftelijk bezwaar aantekenen bij de FWHZ-commissie.
Het bezwaar heeft uitsluitend betrekking op de functie van de betreffende medewerker, het vastgestelde functieniveau en/of de ingangstermijn. De medewerker moet motiveren waarom het vastgestelde niveau of de ingangstermijn niet juist is. Dat kan met voorbeelden uit de praktijk van werkzaamheden en/of functie-eisen die structureel onderdeel uitmaken van de functie.
2. Aan het indienen van een bezwaar bij de FWHZ-commissie zijn kosten verbonden. De medewerker ontvangt met de ontvangstbevestiging van de FWHZ-commissie een factuur voor de behandelingskosten van € 500,- of € 750,-. Werkgever is gehouden dit bedrag aan de medewerker te vergoeden wanneer de medewerker in het gelijk wordt gesteld. De commissie stelt in haar advies vast of dit het geval is (een bezwaar kan ook gedeeltelijk worden gehonoreerd).
3. De FWHZ-commissie vraagt van de werkgever binnen 14 kalenderdagen na ontvangst van het bezwaarschrift een schriftelijke reactie op het bezwaar van de medewerker en eventueel de nog benodigde stukken.
4. De FWHZ-commissie behandelt het bezwaar op basis van het dossier. De FWHZ-commissie kan - indien zij dit nodig acht - bezwaarmaker en werkgever uitnodigen voor een hoorzitting. De medewerker ontvangt een afschrift van het advies van de commissie. Het advies van de commissie is bindend, hetgeen betekent dat u hiervan als werkgever niet mag afwijken.
5. U stelt binnen 14 kalenderdagen de medewerker schriftelijk op de hoogte van uw besluit, met inachtneming van het bindend advies.

2.5 Vragen?

Met al uw vragen omtrent de Cao Huisartsenzorg, de waardering en het indelen van functies kunt u terecht bij de LHV of InEen. Zie bijlage 4 voor de contactgegevens.

Uw medewerkers kunt u verwijzen naar één van de werknemersorganisaties, waarvan u de contactgegevens eveneens in bijlage 4 vindt.

Bijlagen

Bijlage 1: Referentiefuncties met salarisschalen

Bijlage 2: Functiematrix en indelingsniveaus

Bijlage 3: Begrippenlijst

Bijlage 4: Adressen betrokken partijen

Bijlage 5: Voorbeelddocumenten

Bijlage 6: Format functie-informatie

Bijlage 7: Doorstroomschema

Bijlage 1: Referentiefuncties met salarisschalen

Deze beschrijving betreft een functie met meerdere functieniveaus. Het onderscheid tussen deze niveaus wordt beschreven in de functiematrix (bijlage 2).

1. Doktersassistent A Schaal 4

1. Doel van de functie

Ondersteunen van de huisartsen en het team door het in behandeling nemen van hulp/zorgvragen en nemen van passende vervolgacties. Het informeren en waar mogelijk adviseren van patiënten en het uitvoeren van veel voorkomende medisch-technische handelingen.

2. Plaats in de organisatie

Ontvangt hiërarchisch leiding van huisarts en/of (praktijk)manager. Ontvangt aanwijzingen van de Doktersassistent B.

3. Resultaatgebieden

3.1 Intake patiënt

- Stelt telefonisch of fysiek de aard van de klacht of hulp/zorgvraag van de patiënt vast d.m.v. triage en op basis van eigen waarneming;
- Bepaalt welke vervolgactie nodig is qua urgentie, informatie en/of handeling;
- Schat daarbij ook de voor consult benodigde tijd in;
- Vraagt de huisarts en/of verwijst door indien het opvolgen van de klacht niet tot de eigen competentie behoort;
- Licht toe waarom een afspraak niet nodig is;
- Geeft direct advies bij bekende eenvoudige en veel voorkomende klachten;
- Registreert informatie over de patiënt en vervolgactie of advies.

3.2 Informatie en advies

- Geeft volgens interne afspraken voorlichting over de zorg en dienstverlening of verwijst hiervoor door naar arts/collega;
- Adviseert en instrueert - op basis van protocollen of interne afspraken of aanwijzing van de arts - de patiënt bij eenvoudige veel voorkomende klachten of aandoeningen over bijvoorbeeld de (voortgang in de) behandeling, medicijngebruik, ziekenhuiskeuze en laboratoriumuitslagen;
- Motiveert de patiënt om zorg-adviezen op te volgen en geeft tips en adviezen op basis van protocol/richtlijn;
- Verstreekt volgens interne afspraken schriftelijke en mondelinge informatie aan de patiënt over andere lokale zorgverleners, instanties of verantwoorde informatiebronnen.

3.3 Medisch technische handelingen en onderzoek

- Verpleeg- en medisch technische handelingen worden uitgevoerd in opdracht van een arts/behandelaar en volgens protocollen en werkafspraken. Het betreft doorgaans ten opzichte van Doktersassistent B minder complexe handelingen;
- Voert binnen de wettelijke bevoegdheidskaders en de vastgestelde bekwaamheidsgrenzen enkele eenvoudige handelingen/ onderzoeken uit zoals: oren uitspuiten, ECG maken, wrattenspreekuur, audiogrammen, subcutane en intramusculaire injecties toedienen;

- Kan een eigen spreekuur hebben, waarin eenvoudig onderzoek en/of medische handelingen of andere worden verricht;
- Assisteert de arts bij het uitvoeren van medische verrichtingen;
- Legt de patiënt uit wat er gebeurt, observeert of de patiënt de behandeling goed doorstaat en signaleert en onderneemt actie bij bijzonderheden.

3.4 Bijdragen aan organisatie en praktijk

- Ondersteunt de praktische dagelijkse gang van zaken in de praktijk;
- Verwerkt herhaalmedicatie, meldt nieuwe patiënten aan en verwerkt specialistenbrieven en post;
- Draagt bij aan werkafspraken/ protocollen;
- Plant en organiseert werkzaamheden, beheert ruimtes;
- Zorgt voor beschikbaarheid en onderhoud van benodigde medische middelen, instrumenten en apparatuur;
- Plaatst bestellingen, controleert voorraad en leveringen en regelt de administratie van de organisatie;
- Draagt bij aan heldere en toegankelijke informatie over diensten en zorg;
- Levert vanuit de praktijk een inhoudelijke bijdrage aan het team.

4. Toelichting bij functievereisten

4.1 Kennis

- Kennis op het niveau van een mbo-4 opleiding doktersassistent.
- Kennis van relevante wet- en regelgeving, protocollen, standaarden en interne kaders en werkafspraken alsmede verantwoordelijkheden en bevoegdheden van collega's binnen de organisatie.
- Kennis van gebruikte IT/systemen.
- Kennis van sociale kaart.
- Ontwikkelingen in het vakgebied dienen te worden bijgehouden.

4.2 Zelfstandigheid

- De werkzaamheden worden verricht vanuit vakkennis en inzicht en volgens richtlijnen, procedures en protocollen, waarbij prioriteiten in overleg worden gesteld in de werkzaamheden.
- Bij inhoudelijke problemen is terugval mogelijk op de huisarts of andere zorgverleners en collega's. Bij problemen in het algemeen is ook terugval mogelijk op de leidinggevende.

4.3 Sociale vaardigheden

- Sociale vaardigheden zoals tact, invoelingsvermogen, luisteren en hulpvaardigheid zijn vereist bij het doen van intakes en het geven van voorlichting aan patiënten en verwanten.
- Sociale vaardigheden zijn ook aan de orde bij het samenwerken met, collega's en derden betrokken bij het zorgproces.

4.4 Risico's, verantwoordelijkheden en invloed

- Er is risico op materiële schade als gevolg van het onjuist inschatten van de urgentie of de (eenvoudige) ingangsklacht, alsmede bij het geven van onjuiste of onvolledige adviezen en onjuist doorverwijzen.
- Er is risico op het veroorzaken van gezondheidsschade bij patiënten bij het uitvoeren van eenvoudige medisch-technische handelingen.

- Daarnaast is er risico op immateriële schade (m.n. imago, samenwerking) in de contacten met derden, zowel patiënten, familie als zorgverleners en andere derden.

4.5 Uitdrukkingsvaardigheid

- Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid is vereist bij het verstrekken van informatie aan patiënten, verwanten, artsen en andere bij het proces betrokkenen.
- Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid is vereist voor het duidelijk registreren van gegevens en het bijdragen aan verbetervoorstellen voor de praktijk.

4.6 Bewegingsvaardigheid

- Bewegingsvaardigheid is vereist voor het verrichten van (eenvoudige) verpleeg-/medisch-technische handelingen.
- Bewegingsvaardigheid is vereist voor het werken aan de pc tijdens intake (verwerken van informatie in HIS) en invoeren specialistenbrieven en andere correspondentie.

4.7 Oplettendheid

- Oplettendheid is vereist bij de aandacht voor patiënten in de wachtkamer, het bewaken van afspraken, het geven van informatie, voorlichting en begeleiding en bij het bewaken van de kwaliteit.
- Tevens is oplettendheid vereist bij het uitvoeren van verpleeg-/medisch-technische handelingen.

4.8 Overige functie-eisen

- Doorzettingsvermogen en doortastendheid zijn vereist bij het doorvragen, te woord staan en beantwoorden van vragen van patiënten, verwanten, artsen en derden.
- Systematisch en hygiënisch werken is vereist bij het uitvragen van klachten, het uitvoeren van verpleeg-/medisch-technische handelingen en het omgaan met materialen en voorraden.
- Integriteit en betrouwbaarheid zijn vereist vanwege het hebben van inzage in patiëntgegevens.
- Eisen worden gesteld aan representatief voorkomen en gedrag in contacten met patiënten, verwanten, artsen en derden.
- Gevoel voor menselijk lichaam, materiaal en apparatuur is vereist bij het uitvoeren van verpleeg-/medisch-technische handelingen.

4.9 Inconveniënten

- Psychische belasting kan voorkomen in verband met hectische momenten (pieken), confrontatie met het leed van patiënten alsmede bij veeleisend en/of onaangenaam gedrag van patiënten of bezoekers;

Deze beschrijving betreft een functie met meerdere functieniveaus. Het onderscheid tussen deze niveaus wordt beschreven in de functiematrix (bijlage 2).

2. Doktersassistent B

Schaal 5

1. Doel van de functie

Ondersteunen van de huisartsen en het team door het in behandeling nemen van zorgvragen en nemen van passende vervolgacties. Het informeren en adviseren van patiënten en het uitvoeren van medisch-technische handelingen.

2. Plaats in de organisatie

Ontvangt hiërarchisch leiding van huisarts en /of (praktijk)manager.

3. Resultaatgebieden

3.1 Intake patiënt

- Stelt telefonisch of fysiek de aard van de klacht of hulp/zorgvraag van de patiënt vast d.m.v. triage en op basis van eigen waarneming;
- Bepaalt welke vervolgactie nodig is qua urgentie, informatie en/of handeling;
- Schat daarbij ook de voor consult benodigde tijd in;
- Vraagt de huisarts en/of verwijst door indien het opvolgen van de klacht niet tot de eigen competentie behoort;
- Licht toe waarom een afspraak niet nodig is;
- Geeft direct advies bij eenvoudige medische klachten;
- Registreert informatie over de patiënt en vervolgactie of advies.

3.2 Informatie en advies

- Geeft gevraagd en ongevraagd voorlichting over de zorg en dienstverlening en verwijst zo nodig door naar arts/collega;
- Adviseert en instrueert - op basis van protocollen en interne afspraken - de patiënt over bijvoorbeeld de (voortgang in de) behandeling, medicijngebruik, ziekenhuiskeuze en laboratoriumuitslagen;
- Motiveert de patiënt om zorg-adviezen op te volgen;
- Geeft reizigersvoorlichting (op basis van specifieke kennis op een aandachtsgebied, bijv. vaccinatiespreekuur);
- Kan eigen spreekuur hebben waarin bijv. chronisch zieken worden begeleid volgens afspraken met de huisarts of daarin gespecialiseerde POH en geeft tips en adviezen over gezonde leefstijl (op basis van aanvullende scholing);
- Informeert de patiënt over andere lokale zorgverleners, instanties of verantwoorde informatiebronnen.

3.3 Medisch technische handelingen en onderzoek

- Verpleeg- en medisch technische handelingen worden uitgevoerd in opdracht van een arts/behandelaar en volgens protocollen en werkafspraken;
- Voert binnen de wettelijke bevoegdheidskaders en de vastgestelde bekwaamheidsgrenzen diverse handelingen/onderzoeken uit zoals: uitstrijkjes maken, subcutane en intramusculaire injecties toedienen, onderzoek urine/bloeddruk/vaten/

glucose/gehoor e.a., wonden verzorgen, hechten, (wond-)kweek afnemen, neus-/ keel-swabs afnemen, ecg's maken enz.;

- Kan eigen spreekuur hebben, waarin onderzoek en/of genoemde handelingen of andere worden verricht;
- Assisteert de arts bij het uitvoeren van medische verrichtingen;
- Legt de patiënt uit wat er gebeurt, observeert of de patiënt de behandeling goed doorstaat en onderneemt actie bij bijzonderheden.

3.4 Bijdragen aan organisatie en praktijk

- Ondersteunt de dagelijkse gang van zaken in de praktijk op praktisch en organisatorisch gebied;
- Verwerkt herhaalmedicatie, meldt nieuwe patiënten aan en verwerkt specialistenbrieven en post;
- Stelt werkafspraken/ protocollen op;
- Plant en organiseert werkzaamheden, beheert ruimtes;
- Zorgt voor beschikbaarheid en onderhoud van benodigde medische middelen, instrumenten en apparatuur;
- Plaatst bestellingen, controleert leveringen en regelt de administratie van de organisatie;
- Draagt bij aan heldere en toegankelijke informatie over diensten en zorg;
- Begeleidt en motiveert nieuwe medewerkers/collega's in inwerkproces;
- Levert een bijdrage aan de klachtenregeling van de praktijk of afdeling;
- Levert vanuit de praktijk een inhoudelijke bijdrage aan ontwikkeling van ICT, samenwerking, E-health;
- Begeleidt en beoordeelt stagiaires.

4. Toelichting bij functievereisten

4.1 Kennis

- Kennis op het niveau van een mbo-4 opleiding doktersassistent.
- Meerdere jaren ervaring als doktersassistent in de eerstelijnszorg met name voor de beoordeling van klachten bij intake.
- Aanvullende kennis van handelingen en vaardigheden voor zelfstandig spreekuur.
- Kennis van relevante wet- en regelgeving, protocollen, standaarden en interne kaders en werkafspraken alsmede verantwoordelijkheden en bevoegdheden van collega's binnen de organisatie.
- Kennis van gebruikte IT/systemen.
- Kennis van sociale kaart i.v.m. verwijzing naar andere of aanvullende opties voor de patiënt.
- Ontwikkelingen in het vakgebied dienen te worden bijgehouden.

4.2 Zelfstandigheid

- De werkzaamheden worden verricht vanuit vakkennis en inzicht en volgens richtlijnen, procedures en protocollen, waarbij zelfstandig prioriteiten worden gesteld in de werkzaamheden.
- Bij organisatorische problemen is terugval mogelijk op de leidinggevende.
- Bij inhoudelijke problemen is terugval mogelijk op de huisarts of andere zorgverleners.

4.3 Sociale vaardigheden

- Sociale vaardigheden zoals tact, invoelingsvermogen, hulpvaardigheid, het wekken van belangstelling, motiveren en controleren zijn vereist bij het doen van intakes en het geven van voorlichting en begeleiding aan patiënten en verwanten.

- Sociale vaardigheden zijn ook aan de orde bij het overdragen van kennis en vaardigheden aan, en samenwerken met, collega's en derden betrokken bij het zorgproces alsmede in de afstemmende contacten met artsen en andere zorgverleners.

4.4 Risico's, verantwoordelijkheden en invloed

- Er is risico op materiële schade als gevolg van het onjuist inschatten van de urgentie of de ingangsklacht, alsmede bij onnodig of onjuist doorverwijzen en het geven van onjuiste of onvolledige adviezen.
- Er is risico op het veroorzaken van gezondheidsschade bij patiënten bij het uitvoeren van medisch-technische handelingen.
- Daarnaast is er risico op immateriële schade (m.n. imago, samenwerking) in de contacten met derden, zowel patiënten, familie als zorgverleners en andere derden.

4.5 Uitdrukkingsvaardigheid

- Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid is vereist bij het verstrekken van informatie aan patiënten, verwanten, artsen en andere bij het proces betrokkenen.
- Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid is vereist voor het duidelijk registreren van gegevens, opstellen en aanpassen van protocollen, en het doen van verbetervoorstellen voor de praktijk.

4.6 Bewegingsvaardigheid

- Bewegingsvaardigheid is vereist voor het verrichten van verpleeg-/medisch-technische handelingen.
- Bewegingsvaardigheid is vereist voor het werken aan de pc tijdens intake (verwerken van informatie in HIS) en invoeren specialistenbrieven en andere correspondentie.

4.7 Oplettendheid

- Oplettendheid is vereist bij de aandacht voor patiënten in de wachtkamer, het bewaken van afspraken, het geven van informatie, voorlichting en begeleiding en bij het bewaken van de kwaliteit.
- Tevens is oplettendheid vereist bij het uitvoeren van verpleeg-/medisch-technische handelingen.

4.8 Overige functie-eisen

- Doorzettingsvermogen en doortastendheid zijn vereist bij het doorvragen, te woord staan en beantwoorden van vragen van patiënten, verwanten, artsen en derden.
- Systematisch en hygiënisch werken is vereist bij het uitvragen van klachten, het uitvoeren van verpleeg-/medisch-technische handelingen en het omgaan met materialen en voorraden.
- Integriteit en betrouwbaarheid zijn vereist vanwege het hebben van inzage in patiëntgegevens.
- Eisen worden gesteld aan representatief voorkomen en gedrag in contacten met patiënten, verwanten, artsen en derden.
- Gevoel voor menselijk lichaam, materiaal en apparatuur is vereist bij het uitvoeren van verpleeg-/medisch-technische handelingen.

4.9 Inconveniënten

- Psychische belasting kan voorkomen in verband met hectische momenten (pieken), feedback geven (begeleiden van stagiaires), confrontatie met het leed van patiënten alsmede bij veeleisend en/of onaangenaam gedrag van patiënten of bezoekers.

3. Leidinggevend Doktersassistent

Schaal: 6

1. Doelstelling van de functie

Is verantwoordelijk voor het leidinggeven aan de werkzaamheden van de Doktersassistenten.

Voert tevens werkzaamheden als Doktersassistent B uit.

2. Plaats in de organisatie

De Leidinggevend Doktersassistent ressorteert zowel hiërarchisch als functioneel gezien onder de (leidinggevend) Huisarts. Hij/zij geeft operationeel leiding aan een groep doktersassistenten. Praktisch gezien is hij/zij aanspreekpunt voor derden en draagt zorg voor aansturing van de dagelijkse organisatie van de werkzaamheden van de doktersassistenten.

3. Resultaatgebieden

3.1 Management

Geeft leiding aan de werkzaamheden van de Doktersassistenten, opdat de kwantitatieve en kwalitatieve bezetting en uitvoering is afgestemd op de zorgvraag:

- Draagt zorg voor werkroosters en vakantieplanning van de Doktersassistenten;
- Coördineert het administratief en materieel beheer en de kwaliteits-, voortgangs- en kostenbewaking;
- Is het aanspreekpunt voor Doktersassistenten, Praktijkondersteuners en Huisartsen;
- Voert functioneringsgesprekken met de Doktersassistenten;
- Voert overleg met en adviseert de eindverantwoordelijke Huisarts over personeelsaangelegenheden.

3.2 Intake patiënt

Voert de intake, zo mogelijk op basis van vastgestelde richtlijnen en protocollen, opdat de patiënt zo adequaat en spoedig mogelijk wordt voorzien van de benodigde (medische) zorg:

- Inventariseert en stelt de hulpvraag vast (ook van minder bekende, complexere hulpvragen en verwijst evt. door);
- Registreert de benodigde persoonsgegevens;
- Classificeert zelfstandig de (telefonische) hulpvraag;
- Bepaalt aan de hand van protocollen en NHG-standaarden de urgentie van de klachten en onderneemt actie op basis van urgentie;
- Verstrekt (indien mogelijk zelfstandig) medische adviezen aan de hand van protocollen en NHG-standaarden;
- Geeft zelfzorgadviezen en informatie aan patiënten op met de huisarts afgesproken thema's;
- Consulteert de huisarts indien eigen kennis ontoereikend is;
- Verwijst patiënten door naar het (eventueel telefonisch) spreekuur van de huisarts of andere functionaris;
- Maakt en registreert afspraken met patiënten;
- Verwijst, in overleg met de huisarts, de patiënt door naar andere zorginstellingen;
- Registreert de gegevens en draagt zorg voor een accurate dossierafhandeling.

3.3 Medische assistentie

Assisteert de dienstdoende huisarts bij voorkomende (medische) werkzaamheden, opdat deze zijn/haar werkzaamheden in een zo kort mogelijk tijdsbestek optimaal kan vervullen:

- Voert soms via een spreekuur, volgens werkplannen en/of protocollen, zelfstandig enkele verpleeg-/ medisch-technische handelingen en laboratoriumwerkzaamheden uit (zoals hechtingen, ECG maken, wrattenspreekuur en audiogrammen, injecties toedienen, (24-uurs)bloeddruk meten, longfunctietest, uitstrijkje maken e.a.);
- Er kan sprake zijn van een zelfstandig uitgevoerd spreekuur op bepaalde thema's passend binnen het deskundigheidsgebied van de medewerker;

- Assisteert de huisarts bij medische ingrepen, onderzoeken en behandelingen (injecties toedienen, hechten, e.d.);
- Zorgt dat de juiste instrumenten, apparatuur en materialen voor ingrepen, onderzoeken en behandelingen zijn gereedgemaakt en draagt zorg voor het onderhoud en de hygiëne ervan;
- Verwerkt de gegevens over verrichtingen in elektronisch patiëntendossier;
- Geeft voorlichting aan de patiënt over behandeling en vervolg;
- Verzorgt voorlichtingsbijeenkomsten voor specifieke doelgroepen.

3.4 Beheer

Verzorgt de patiëntenadministratie met als doel een tijdige en volledige registratie van de patiëntgegevens in het elektronisch patiëntendossier en een effectieve en efficiënte organisatie van de gang van zaken binnen de huisartsenorganisatie:

- Verricht de administratieve afhandeling van recepturen (schrijven, correspondentie);
- Vraagt medische gegevens en uitslagen van onderzoeken aan en verwerkt deze in het dossier;
- Verzorgt correspondentie van de huisartsenpraktijk;
- Draagt zorg voor beheer van de voorraad en administratie;
- Draagt zorg voor de verwerking van gegevens ten behoeve van de (financiële) administratie en/of draagt zorg voor de administratieve afhandeling van de verrichtingen t.b.v. patiënten en zorgverzekeraars;
- Draagt zorg voor het beheer/de afhandeling van de verrichtingen t.b.v. patiënten en zorgverzekeraars;
- Houdt het HIS bij;
- Levert gegevens aan ten behoeve van het jaarverslag van de huisartsenorganisatie en levert een bijdrage aan het opstellen daarvan;
- Beheert en archiveert patiëntendossiers.

3.5 Kwaliteitsbewaking

Bewaakt en stimuleert de naleving van het kwaliteitsbeleid, conform gestelde (wettelijke) richtlijnen, met als doel het verder professionaliseren van de (medische) dienstverlening:

- Bewaakt en stimuleert het werken conform de vastgestelde wettelijke kwaliteitseisen;
- Signaleert knelpunten bij de uitvoering van de werkzaamheden, doet voorstellen ter verbetering en informeert de Huisarts hierover;
- Stelt in overleg protocollen en werkplannen op;
- Geeft op verzoek voorlichting en stelt instructies op ten aanzien van de toe te passen protocollen en werkplannen;
- Houdt toezicht op bij- en nascholing van de Doktersassistenten;
- Handelt, indien mogelijk, vragen/klachten af van patiënten en informeert de Huisarts of Praktijkondersteuner hierover.

4.Toelichting bij functievereisten

4.1 Kennis

- Kennis op niveau van Doktersassistent Mbo-niveau 4 of hoger;
- Managementopleiding en/of –ervaring;
- Ruime (minimaal 3-4 jaar) werkervaring in de eerstelijnszorg;
- Ervaring met leidinggeven, kennis van planningsmethodieken en –programma's;
- Kennis van de eigen werkomgeving en werkprocessen en van de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van collega's binnen de organisatie;
- Kennis van NHG-richtlijnen;
- Kennis van werkplannen en protocollen binnen de huisartsenorganisatie;
- Kennis van het automatiseringssysteem op het gebied van patiëntenregistratie;
- Houdt zijn/haar medische inhoudelijke kennis en overige voor de functie benodigde kennis (automatisering etc.) op peil door het volgen van nascholingsactiviteiten.

4.2 Zelfstandigheid

- Richt de operationele werkprocessen en -planningen van de Doktersassistenten in en geeft leiding aan doktersassistenten;
- Werkt zelfstandig binnen de afspraken met de (leidinggevend) huisartsen en de vastgestelde protocollen en administratieve procedures;
- Plant en bewaakt de voortgang van de eigen werkzaamheden en die van de Doktersassistenten (inclusief roostering en vakantieplanning);
- Lost acute situaties op conform de protocollen. Bij medische problemen wordt de Huisarts geraadpleegd;
- Het nemen van initiatieven en vindingrijkheid is nodig voor het omgaan met onverwachte situaties en problemen.
- Voert zelfstandig medische, technische en laboratoriumwerkzaamheden uit.

4.3 Sociale vaardigheden

- In het kader van de leidinggevende taken zijn sociale vaardigheden zoals tact en het kunnen motiveren, controleren, corrigeren nodig;
- Servicegerichtheid is nodig voor de interne afstemming met collega's en huisartsen en voor de externe contacten met andere zorginstellingen;
- Voor de intake van patiënten, het afhandelen van klachten en het uitvoeren van medische werkzaamheden zijn met name van belang: tact, kunnen luisteren, invoelingsvermogen, hulpvaardigheid;
- Is in staat om patiënt bij belastende handelingen gerust te stellen en te begeleiden;
- Is in staat om de eigen houding te bewaren richting patiënten en bij interne conflicten en meningsverschillen.

4.4 Risico's, verantwoordelijkheden en invloed

- Immateriële en materiële schade kan ontstaan door onzorgvuldigheid bij medicijnverstrekking, onjuiste informatieverstrekking en het maken van fouten bij medisch technische handelingen;
- Is verantwoordelijk voor de aansturing van de werkzaamheden van de doktersassistenten, het opstellen van protocollen en werkplannen en levert een bijdrage aan het jaarverslag van de huisartsenorganisatie;
- Verantwoordelijk voor het ondersteunen van de huisartsen, verrichten van verpleeg-/medisch-technische handelingen en het verzorgen van administratieve ondersteuning;
- Heeft invloed op de gang van zaken binnen de huisartsenorganisatie en heeft middels het signaleren van knelpunten invloed op het beleid binnen de huisartsenorganisatie.

4.5 Uitdrukkingsvaardigheid

- Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid is van belang bij de intake van patiënten, informatieverstrekking en zelfzorgadvies aan patiënten, geven van voorlichting aan specifieke doelgroepen, contacten met externe zorginstellingen, het leidinggeven aan de doktersassistenten en het overleg met de huisartsen;
- Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid is van belang in verband met het voeren van correspondentie, administratieve werkzaamheden en het opstellen van werkplannen en protocollen;
- De rol als intermediair vraagt genuanceerd woordgebruik.

4.6 Bewegingsvaardigheid

- Bewegingsvaardigheid is vereist voor het verrichten van verpleeg-/medisch-technische handelingen.

4.7 Oplettendheid

- Oplettendheid is vereist bij het proactief bewaken van voortgang van het werk alsmede bij de intake van patiënten, het geven van zelfzorgadviezen, het assisteren

bij medische behandelingen en het plannen en controleren van de werkzaamheden van de doktersassistenten;

- Oplettendheid is vereist bij receptaanvragen (ook signaleren veel verbruik e.d.);
- Het vasthouden van de aandacht wordt bemoeilijkt door diverse factoren: vragen van doktersassistenten, de telefoon, patiënten aan de balie, verzoeken om ondersteuning door de huisarts.

4.8 Overige functie-eisen

- Doorzettingsvermogen is nodig voor het bewaken en sturen van het werkproces en het gelijktijdig uitvoeren van taken als doktersassistent;
- Systematisch, ordelijk en hygiënisch werken is noodzakelijk bij het plannen van het spreekuur, het assisteren van de huisarts en de administratieve werkzaamheden;
- Integriteit en betrouwbaarheid zijn vereist voor het omgaan met vertrouwelijke gegevens van de patiënten en medewerkers;
- Vanwege de veelvuldige contacten met patiënten worden er eisen gesteld aan voorkomen en gedrag;
- Gevoel voor het menselijk lichaam, materiaal en apparatuur is nodig bij het uitvoeren van medisch-technische handelingen en laboratoriumwerkzaamheden.

4.9 Inconveniënten

- Psychische belasting kan voorkomen in verband met het aangesproken worden op de verantwoordelijkheid voor werkprocessen en planning, alsmede bij het omgaan met hectische situaties en confrontatie met het leed en gedrag van patiënten en bezoekers;
- Er is een risico op persoonlijk letsel (bijvoorbeeld prikaccident).

4. Triagist B

Schaal 5

1. Doel van de functie

Het verzorgen van telefonische en/of fysieke triage bij acute zorgvragen van onbekende patiënten: het bepalen van urgentie, het vaststellen, plannen en inzetten van de vereiste vervolgbehandeling, het geven van zelfzorgadviezen, van voorlichting en het verlenen van medische assistentie teneinde de patiënt tijdig en adequaat te voorzien van de juiste medische zorg.

2. Plaats in de organisatie

De werkzaamheden worden verricht op één of meerdere locaties. De triagist valt hiërarchisch onder de (locatie)manager of directeur van een huisartsenspoedpost en krijgt zo nodig functionele aanwijzingen van dienstdoende huisartsen en/of een leidinggevend triagist.

3. Resultaatgebieden

3.1 Telefonische en/of fysieke intake/triage van patiënten

- Inventariseert en stelt de (telefonische) hulpvraag vast;
- Registreert persoonsgegevens;
- Classificeert de (telefonische) hulpvraag;
- Bepaalt de urgentie van klachten en onderneemt actie op basis van de urgentie; vraagt door om de aard van de klachten en de juiste urgentie te kunnen bepalen;
- Verstrekt (indien mogelijk zelfstandig) medische zelfzorgadviezen aan de hand van protocollen en standaarden;
- Consulteert zo nodig de dienstdoende huisarts;
- Verwijst patiënten door naar de dienstdoende huisarts;
- Verzorgt de verslaglegging van de triage;
- Plant op basis van de triage afspraken tussen huisarts en patiënt (spreekuren en visites);
- Beheert agenda's voor de consulten op de post en visites;
- Verwijst in overleg met de dienstdoende huisarts patiënten door naar andere zorginstellingen;
- Bewaakt het tijdig fatteren van de triagewerkzaamheden door de huisarts;
- Verzorgt de afhandeling van financiële en medische dossiers.

3.2 Medische assistentie

- Bereidt materialen/apparatuur/ruimtes voor t.b.v. de behandeling/onderzoek;
- Geeft informatie over het verloop van het onderzoek/de behandeling aan patiënten en hun relaties;
- Verzorgt de opvang van patiënten;
- Assisteert de dienstdoende huisarts bij medische ingrepen, onderzoeken en handelingen (waaronder het toedienen van injecties, hechten en katheteriseren);
- Voert op aanwijzing van de dienstdoende huisarts zelfstandig medisch-technische handelingen uit (waaronder bloedsuiker, HB en urine controleren);
- Adviseert en ondersteunt de dienstdoende huisarts bij het gebruik van automatiseringssystemen en lokale werkwijzen (waaronder de vindplaats van benodigdheden);
- Voert laboratoriumwerkzaamheden uit (waaronder analyses aan de hand van vastgestelde waarden).

3.3 (Administratief) beheer

- Verricht de administratieve afhandeling van recepturen;
- Houdt logboeken, (financiële) administraties en registraties bij;
- Laat gegevens over verrichtingen door de dienstdoende huisarts autoriseren;
- Reinigt en desinfecteert materialen, instrumenten en apparatuur;
- Houdt onderzoeks- en behandelruimten op orde;
- Signaleert storingen aan apparatuur;

- Bewaakt de hoeveelheid behoeften;
- Bestelt artikelen en bergt deze op.

3.4 Kwaliteit

- Signaleert knelpunten bij de uitvoering van de werkzaamheden en doet voorstellen voor verbetering;
- Signaleert onregelmatigheden in feitelijke bezetting van dienstdoende huisartsen en informeert de leidinggevende;
- Draagt mede zorg voor de eigen deskundigheidsbevordering;
- Neemt klachten en (incident)meldingen in ontvangst en geleidt deze door.

4. Toelichting bij functievereisten

4.1. Kennis

- Mbo-diploma Doktersassistent of Verpleegkundige (niveau 4) aangevuld met het InEen triagediploma;
- Minimaal 1 jaar werkervaring in de huisartsenzorg of een vergelijkbare werkomgeving en ruime ervaring als triagist (in opleiding); kennis van de ontwikkelingen in de triage, techniek en werkmethoden worden op peil gehouden;
- Kennis van de voorgeschreven triage- en kwaliteitsrichtlijnen (de NTS, meldcode kindermishandeling etc.);
- Kennis van werkplannen en protocollen;
- Kennis van de eigen werkomgeving en werkprocessen en van de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van collega's binnen de organisatie;
- Kennis van digitale gegevensverwerking in automatiseringssystemen.

4.2 Zelfstandigheid

- Binnen de richtlijnen en aan de hand van de eisen van vakbekwaamheid wordt zelfstandig gewerkt;
- Draagt zorg voor het binnen een uur laten fiatteren van de vastgelegde triagewerkzaamheden door een dienstdoende huisarts;
- Voert op aanwijzing van de dienstdoende huisarts zelfstandig medisch-technische handelingen uit;
- Lost acute problemen en vragen van patiënten op, zo nodig door het consulteren van de dienstdoende arts;
- Neemt beslissingen over de voortgang van de eigen werkzaamheden en de urgentiebepaling aan de hand van protocollen;
- De functie wordt veelal in een soms hectische omgeving en/of onder tijdsdruk uitgevoerd en vraagt flexibiliteit en besluitvaardigheid in het kader van voortgang en het bewaken van de eigen grenzen en deskundigheid.

4.3 Sociale vaardigheden

- Tact, kunnen luisteren, invoelingsvermogen, mondelinge uitdrukkingsvaardigheid en hulpvaardigheid zijn van belang bij het ontvangen en uitvragen van (telefonische) huisartsgeneeskundige hulpvragen van patiënten, bij het geven van zelfzorgadviezen, bij het communiceren met zorgverleners en ketenpartners en bij het uitvoeren van medisch ondersteunende werkzaamheden;
- Om kunnen gaan met weerstand en empathisch vermogen zijn nodig voor communicatie met de patiënten en relaties van patiënten.

4.4 Risico's, verantwoordelijkheden en invloed

- Immateriële en materiële schade kan ontstaan door onzorgvuldigheid bij onjuiste informatieverstrekking en het maken van fouten bij medisch ondersteunende werkzaamheden;
- Immateriële en materiële schade kan ontstaan bij een onjuiste intake en/of doorverwijzing;

- Heeft invloed op de gang van zaken binnen de huisartsenspoedpost en heeft middels het signaleren van knelpunten en aandragen van verbetervoorstellen invloed op werkwijze en werkprocessen binnen de huisartsenspoedpost.

4.5 Uitdrukkingsvaardigheid

- Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid is van belang bij de intake van patiënten, informatieverstrekking aan patiënten of externe zorginstellingen en overleg met collega's en huisartsen;
- Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid is van belang bij het voeren van correspondentie en administratieve werkzaamheden.

4.6 Bewegingsvaardigheid

- Bewegingsvaardigheid is van belang bij het verrichten van medisch-technische handelingen.

4.7 Oplettendheid

- Oplettendheid en nauwkeurigheid is voortdurend vereist ten aanzien van het ontvangen, uitvragen en beoordelen van de urgentie en verwerken van binnenkomende (telefonische) huisartsgeneeskundige hulpvragen van patiënten;
- Oplettendheid en nauwkeurigheid is vereist bij het verlenen van medische assistentie;
- Onoplettendheid heeft consequenties voor het welbevinden van patiënten;
- Het vasthouden van de aandacht wordt bemoeilijkt door het werken in een hectische omgeving met diverse (elkaar versturende) factoren, waaronder de telefoon, patiënten aan de balie en verzoeken om ondersteuning door de dienstdoende huisarts.

4.8 Overige functie-eisen

- Doorzettingsvermogen is nodig om alles op tijd af te hebben;
- Systematisch, ordelijk en hygiënisch werken is noodzakelijk bij het plannen van het spreekuur, het assisteren van de huisarts, de administratieve werkzaamheden en bij huisartsgeneeskundig-ondersteunende handelingen;
- Integriteit en betrouwbaarheid zijn vereist voor het omgaan met vertrouwelijke gegevens van patiënten;
- Een goede persoonlijke hygiëne, correct gedrag en representativiteit zijn van belang;
- Gevoel voor het menselijk lichaam, materiaal en apparatuur is nodig bij het uitvoeren van medisch-technische handelingen.

4.9 Inconveniënten

- Psychische belasting komt voor als gevolg van hectische situaties, werkdruk en confrontatie met het leed van patiënten en de geregeld sterke druk van patiënten.
- Psychische belasting kan ontstaan ten aanzien van (de kans op) het maken van (inschatting-) fouten bij de triage en het daarop aangesproken worden in onderzoeken en procedures;
- Bezwarende omstandigheden bij fysiek patiëntcontact;
- Risico op persoonlijk letsel bij specifieke handelingen zoals intraveneus injecteren.

Triagist C

Een triagist kan een functie hebben met een inhoud die leidt tot een hogere indeling dan Triagist B (schaal 5).

Voor het indelen van een triagist als Triagist C in schaal 6 geldt een uitzondering op de indelingsregel in de Handleiding FWHZ. Normaliter geldt dat een functie midden of hoog in de bandbreedte van een functiegroep zit. Bij het waarderen van een functie is voldoende als de in de matrix genoemde criteria 'grotendeels' (voor meer dan de helft) van toepassing zijn. Uit het onderzoek is geen triagistenfunctie naar voren gekomen waarbij de totaalscore midden of hoog in de bandbreedte van schaal 6 uitkomt. Er is dus

geen set van realistische criteria waarmee het 'grotendeels-criterium' kan worden gebruikt.

Om een handvat te geven voor die functies die net over de grens van schaal 5 vallen - en daarmee in schaal 6 mogen worden ingedeeld - is de volgende regel van toepassing op de functie die hier als Triagist C wordt genoemd.

Een triagist kan als Triagist C worden ingedeeld in schaal 6 in de volgende situatie:

- Op hoofdlijn en in de breedte moet de Triagist C voldoen aan het takenpakket en de eisen die gesteld worden bij Triagist B in:
 - een huisartsenspoedpost, met fysieke triage en contact met (veel) 'binnenlopers' en/of
 - een callcenter, met het snel en correct moeten kunnen registreren van gegevens en langdurig zitten, waardoor er sprake is van extra fysieke belasting.
- Daarnaast moet de Triagist een senior rol vervullen, waarbij de taken en functie-eisen voldoen aan alle onderstaande criteria:

a) Het zijn van een 'spin in het web' bij de fysieke triage en/of in het callcenter, waarbij extra eisen worden gesteld vanwege de rol én de omgeving.

- Complexiteit van de rol: het aanspreekpunt zijn voor collega's door vanuit een coördinerende rol scherp alle belangen en risico's voor patiënt, collega's en de organisatie te overzien en te bewaken. Het hebben van een regisserende rol en daarin te maken hebben met het zelfstandig moeten kunnen optreden in lastige gevallen waarin andere - ook ervaren - collega's jouw hulp inroepen. Het begeleiden van collega's in lastige situaties en/ of substantieel bijdragen aan professionele ontwikkeling.

- Complexiteit van de omgeving: dat kan bijvoorbeeld te maken hebben met een werkomgeving waarin de post te maken heeft met veel anderstaligen en cultuurverschillen, waardoor het uitleggen en adviseren extra competenties (uitdrukkingsvaardigheden) vraagt.

b) Er wordt veel gevraagd van de aanspreekbaarheid van de Triagist (altijd bereid zijn mee te denken en helpen, verantwoordelijkheid nemen), het stellen van prioriteiten, het toezicht houden op de toepassing van de protocollen en het aanspreken van collega's (en huisartsen). Er is sprake van het nemen van beslissingen of het geven van adviezen aan collega's waarvan de impact niet altijd kan worden overzien, zodat de verantwoordelijkheid in deze senior-rol ook extra psychisch belastend is.

De functie Triagist C komt in de praktijk ook voor onder de naam 'Seniortriagist', 'Regietriagist' en 'Coördinerend Triagist'.

5. Leidinggevend Triagist

Schaal 6

1. Doel van de functie

Is verantwoordelijk voor het leiding geven aan de werkzaamheden van de Triagisten. Voert tevens werkzaamheden als Triagist uit.

2. Plaats in de organisatie

De Leidinggevend Triagist valt hiërarchisch onder de (locatie)manager of directeur van een huisartsenspoedpost. Hij/zij geeft operationeel leiding aan een groep Triagisten. Praktisch gezien is hij/zij aanspreekpunt voor derden en draagt zorg voor aansturing van de organisatie van de werkzaamheden van de Triagisten. Krijgt zo nodig functionele aanwijzingen van dienstdoende huisartsen.

3. Resultaatgebieden

3.1 Management

Geeft leiding aan de werkzaamheden van de Triagisten, opdat de kwantitatieve en kwalitatieve bezetting en uitvoering is afgestemd op de triagevraag:

- Draagt zorg voor werkroosters en vakantieplanning van de Triagisten;
- Coördineert het administratief en materieel beheer en de kwaliteits-, voortgangs- en kostenbewaking;
- Is aanspreekpunt voor Triagisten en Huisartsen;
- Voert functioneringsgesprekken met de Triagisten;
- Voert overleg met en adviseert de (locatie)manager over personeelsaangelegenheden.

3.2 Telefonische en/of fysieke intake / triage van patiënten

Inventariseert en stelt de (telefonische) hulpvraag vast;

- Registreert persoonsgegevens;
- Classificeert de (telefonische) hulpvraag;
- Bepaalt de urgentie van klachten en onderneemt actie op basis van de urgentie; vraagt door om de aard van de klachten en de juiste urgentie te kunnen bepalen;
- Verstrekt (indien mogelijk zelfstandig) medische zelfzorgadviezen aan de hand van protocollen en standaarden;
- Consulteert zo nodig de dienstdoende huisarts;
- Verwijst patiënten door naar de dienstdoende huisarts;
- Verzorgt de verslaglegging van de triage;
- Plant op basis van triage afspraken tussen huisarts en patiënt (spreekuren en visites);
- Beheert agenda's voor de consulten op de post en visites;
- Verwijst in overleg met de dienstdoende huisarts patiënten door naar andere zorginstellingen;
- Bewaakt het tijdig fatteren van de triagewerkzaamheden door de huisarts;
- Verzorgt de afhandeling van financiële en medische dossiers.

3.3 Medische assistentie

- Bereidt materialen/apparatuur/ruimtes voor t.b.v. de behandeling/het onderzoek;
- Geeft informatie over het verloop van het onderzoek/de behandeling aan patiënten en hun relaties;
- Verzorgt de opvang van patiënten;
- Assisteert de dienstdoende huisarts bij medische ingrepen, onderzoeken en handelingen (waaronder het toedienen van injecties, hechten en katheteriseren);
- Voert op aanwijzing van de dienstdoende huisarts zelfstandig medisch-technische handelingen uit (waaronder bloedsuiker, HB en urine controleren);
- Adviseert en ondersteunt de dienstdoende huisarts bij het gebruik van automatiseringssystemen en lokale werkwijzen (waaronder de vindplaats van benodigdheden);

- Voert laboratoriumwerkzaamheden uit (waaronder analyses aan de hand van vastgestelde waarden).

3.4 (Administratief) beheer

- Verricht de administratieve afhandeling van recepturen;
- Houdt logboeken, (financiële) administraties en registraties bij;
- Laat gegevens over verrichtingen door de dienstdoend huisarts autoriseren;
- Reinigt en desinfecteert materialen, instrumenten en apparatuur;
- Houdt onderzoeks- en behandelruimten op orde;
- Signaleert storingen aan apparatuur;
- Bewaakt de hoeveelheid benodigdheden;
- Bestelt artikelen en bergt deze op;
- Levert gegevens aan ten behoeve van het jaarverslag van de huisartsenpost en levert een bijdrage aan het opstellen daarvan.

3.5 Kwaliteit

Bewaakt en stimuleert de naleving van het kwaliteitsbeleid, conform gestelde (wettelijke) richtlijnen, met als doel het verder professionaliseren van de (medische) dienstverlening:

- Bewaakt en stimuleert het werken conform de vastgestelde wettelijke kwaliteitseisen;
- Signaleert knelpunten bij de uitvoering van de werkzaamheden en doet voorstellen voor verbetering en informeert de (locatie)manager hierover;
- Signaleert onregelmatigheden in feitelijke bezetting van dienstdoende huisartsen en informeert de leidinggevende;
- Stelt in overleg protocollen en werkplannen op;
- Geeft op verzoek voorlichting en stelt instructies op ten aanzien van de toe te passen protocollen en werkplannen;
- Houdt toezicht op bij- en nascholing van de Triagisten;
- Handelt, indien mogelijk, vragen/klachten af van patiënten en informeert de leidinggevende hierover.

4.Toelichting bij functievereisten

4.1. Kennis

- Mbo-diploma Doktersassistent of Verpleegkundige (niveau 4) aangevuld met het InEen triagediploma;
- Managementopleiding en/of -ervaring;
- Ruime (minimaal 3-4 jaar) functierelevante werkervaring in de huisartsenzorg of een vergelijkbare werkomgeving waaronder ook ruime ervaring als triagist;
- Ervaring met leidinggeven, kennis van planningsmethodieken en -programma's;
- Kennis van de voorgeschreven triage- en kwaliteitsrichtlijnen (de NTS, meldcode kindermishandeling etc.);
- Kennis van werkplannen en protocollen;
- Kennis van de eigen werkomgeving en werkprocessen en van de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van collega's binnen de organisatie;
- Kennis van digitale gegevensverwerking in automatiseringssystemen;
- Houdt zijn/haar medische inhoudelijke kennis en overige voor de functie benodigde kennis (automatisering etc.) op peil door het volgen van nascholingsactiviteiten.

4.2 Zelfstandigheid

- Richt de operationele werkprocessen en -planningen van de Triagisten in en geeft leiding aan Triagisten;
- Plant en bewaakt de voortgang van de eigen werkzaamheden en die van de Triagisten (inclusief roostering en vakantieplanning);
- Binnen de richtlijnen en aan de hand van de eisen van vakbekwaamheid wordt als triagist zelfstandig gewerkt;
- Draagt zorg voor het binnen een uur laten fiatteren van de vastgelegde triagewerkzaamheden door een dienstdoende huisarts;

- Voert op aanwijzing van de dienstdoende huisarts zelfstandig medisch-technische handelingen uit;
- Lost acute problemen en vragen van patiënten op, zo nodig door het consulteren van de dienstdoende arts;
- Neemt beslissingen over de voortgang van de eigen werkzaamheden en de urgentiebepaling aan de hand van protocollen;
- De belangrijkste kaders worden gevormd door protocollen, procedures en beleid van de huisartsenspoedpost;
- De functie wordt veelal in een soms hectische omgeving en/of onder tijdsdruk uitgevoerd en vraagt flexibiliteit en besluitvaardigheid in het kader van voortgang en het bewaken van de eigen grenzen en deskundigheid.

4.3 Sociale vaardigheden

- In het kader van de leidinggevende taken zijn sociale vaardigheden zoals tact en het kunnen motiveren, controleren, corrigeren nodig;
- Tact, kunnen luisteren, invoelingsvermogen, mondelinge uitdrukkingsvaardigheid en hulpvaardigheid zijn van belang bij het ontvangen en uitvragen van (telefonische) huisartsgeneeskundige hulpvragen van patiënten, bij het geven van zelfzorgadviezen, bij het communiceren met zorgverleners en ketenpartners en bij het uitvoeren van medisch ondersteunende werkzaamheden;
- Om kunnen gaan met weerstand en empathisch vermogen zijn nodig, zowel voor communicatie met de patiënten en relaties van patiënten, als met interne functionarissen.

4.4 Risico's, verantwoordelijkheden en invloed

- Is verantwoordelijk voor de aansturing van de werkzaamheden van de Triagisten, het opstellen van protocollen en werkplannen en levert een bijdrage aan het jaarverslag van de huisartsenspoedpost;
- Immateriële en materiële schade kan ontstaan door onzorgvuldigheid bij onjuiste informatieverstrekking en het maken van fouten bij medisch-ondersteunende werkzaamheden;
- Immateriële en materiële schade kan ontstaan bij een onjuiste intake en/of doorverwijzing;
- Heeft invloed op de gang van zaken binnen de huisartsenspoedpost en heeft middels het signaleren van knelpunten en aandragen van verbetervoorstellen invloed op het beleid.

4.5 Uitdrukkingsvaardigheid

- Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid is van belang bij de intake van patiënten, informatieverstrekking aan patiënten of externe zorginstellingen, het leidinggeven aan de Triagisten en contacten/overleg met collega's en huisartsen;
- Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid is van belang bij het voeren van correspondentie, administratieve werkzaamheden en het opstellen van werkplannen en protocollen.

4.6 Bewegingsvaardigheid

- Bewegingsvaardigheid is van belang bij het verrichten van medisch-technische handelingen.

4.7 Oplettendheid

- Oplettendheid en nauwkeurigheid is voortdurend vereist bij het plannen en proactief bewaken van voortgang van het werk alsmede ten aanzien van het ontvangen, uitvragen, beoordelen van de urgentie en verwerken van binnenkomende (telefonische) huisartsgeneeskundige hulpvragen van patiënten;
- Oplettendheid en nauwkeurigheid is vereist bij het verlenen van medische assistentie;
- Onoplettendheid heeft consequenties voor het welbevinden van patiënten;

- Het vasthouden van de aandacht wordt bemoeilijkt door het werken in een hectische omgeving met diverse (elkaar versturende) factoren, waaronder vragen van triagisten, de telefoon, patiënten aan de balie en verzoeken om ondersteuning door de dienstdoende huisarts.

4.8 Overige functie-eisen

- Doorzettingsvermogen is nodig voor het bewaken en sturen van het werkproces en het gelijktijdig uitvoeren van taken, ongeacht de hoeveelheid storende factoren;
- Systematisch, ordelijk en hygiënisch werken is noodzakelijk bij het plannen van het spreekuur, het assisteren van de huisarts, de administratieve werkzaamheden en bij huisartsgeneeskundig-ondersteunende handelingen;
- Integriteit en betrouwbaarheid zijn vereist voor het omgaan met vertrouwelijke gegevens van patiënten en medewerkers;
- Een goede persoonlijke hygiëne, correct gedrag en representativiteit is van belang;
- Gevoel voor het menselijk lichaam, materiaal en apparatuur is nodig bij het uitvoeren van medisch-technische handelingen.

4.9 Inconveniënten

- Psychische belasting kan voorkomen in verband met het aangesproken worden op de verantwoordelijkheid voor werkprocessen en planning, alsmede in hectische situaties, bij confrontatie met het leed van patiënten en de geregeld sterke druk van patiënten;
- Psychische belasting kan ontstaan ten aanzien van (de kans op) het maken van (inschattings)fouten bij de triage en het daarop aangesproken worden in onderzoeken en procedures;
- Bezwarende omstandigheden bij fysiek patiëntcontact;
- Risico op persoonlijk letsel bij specifieke handelingen zoals intraveneus injecteren.

6. Apothekersassistent

Schaal 4

1. Doel van de functie

Het binnen de vastgestelde kaders van zorgvuldigheid, vakbekwaamheid en patiëntvriendelijkheid afhandelen van de receptuur, het beheren van de administratie en logistiek en het uitvoeren van procedures met betrekking tot de farmaceutische zorg in de praktijk.

2. Plaats in de organisatie

De apothekersassistent is werkzaam in een apotheekhoudende huisartsenpraktijk en ressorteert hiërarchisch onder de huisarts.

3. Resultaatgebieden

3.1 Receptuurafhandeling

Beheert, controleert en distribueert geneesmiddelen onder toezicht van de arts en/of volgens vastgestelde protocollen zodat de juiste medicijnen met de juiste informatie aan de patiënt worden verstrekt:

- Controleert het recept op aangegeven gebruik en dosering, alsmede contra-indicaties en interacties en overlegt volgens afspraak met de huisarts;
- Verzamelt, etiketteert en controleert de medicijnen op basis van de door de huisarts of specialist uitgeschreven recepten of etiketten;
- Verwerkt vervolgrecepten;
- Bereidt, waar nodig, magistrale recepten volgens richtlijnen of bestelt deze elders;
- Verstreckt voorgeschreven genees- en zelfzorgmiddelen en geeft de patiënt advies over gebruik, bijwerkingen en bewaarcondities;
- Handelt opiatenrecepten volgens wettelijk voorschrift af;
- Geeft uitleg over de werking van de medicijnen aan de patiënt en motiveert de patiënt tot een juist gebruik van het medicijn;
- Stemt, in een intermediaire rol tussen zorgvrager, ziekenhuis en zorgverzekeraar, de juiste afhandeling van medicijndistributie af.

3.2 Voorraadbeheer

Beheert de apotheekvoorraad:

- Bewaakt de voorraad wat betreft vervaldata en doet bestellingen bij groothandels en/of bereidingsapotheken;
- Bewaakt en beheert overige verbruiksmaterialen ter uitvoering van de apotheektaken;
- Draagt zorg voor de verwerking van gegevens ten behoeve van de financiële administratie;
- Draagt zorg voor een schone en nette werkomgeving.

3.3 Kwaliteit en administratie

Verricht administratieve en registratieve handelingen in het kader van de naleving van het kwaliteitsbeleid en de kwaliteitsnorm:

- Verricht registraties in de geautomatiseerde kwaliteitsbewaking (foutenregistratie, incidentele en jaarlijkse checks, weekrapportage);
- Verricht aanvullende taken aan de hand van certificeringsregels;
- Houdt de opiatenregistratie volgens wettelijke richtlijnen bij;
- Maakt, waar nodig, verbeterplannen en voert deze in overleg met huisarts uit;
- Draagt mede zorg voor eigen deskundigheidsbevordering, in overleg met leidinggevende.

4. Toelichting bij functievereisten

4.1 Kennis

- Mbo-opleiding apothekersassistent (CREBO-erkend);
- Kennis van de eigen werkomgeving en werkprocessen en van de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van collega's binnen de organisatie;
- Kennis van werkplannen en protocollen binnen de huisartsenorganisatie;
- Kennis van kwaliteitsrichtlijnen (Kwaliteitsnorm AHHAP);
- Kennis van de gebruikte applicaties voor registratie en bestelling alsmede het HIS;
- Houdt zijn/haar inhoudelijke kennis en overige voor de functie benodigde kennis (automatisering etc.) op peil door het volgen van nascholingsactiviteiten.

4.2 Zelfstandigheid

- In de regel wordt alleen gewerkt vanuit kaders die in protocollen en administratieve procedures zijn vastgesteld;
- Bij het ontbreken van protocollen wordt gehandeld op basis van kennis en ervaring, e.e.a. in afstemming met de hiervoor geldende afspraken met de behandelend arts;
- Bewaakt zelf de voortgang van de werkzaamheden en stelt prioriteiten, eventueel in overleg met de huisarts;
- Lost acute problemen en vragen rondom het tijdig verkrijgen van de juiste medicijnen in de dagelijkse situatie op, hetgeen soms vindingrijkheid vraagt;
- Bij inhoudelijke vragen kan worden teruggevallen op de huisarts of een andere apotheek (bijv. van het ziekenhuis).

4.3 Sociale vaardigheden

- Contacten met derden (specialisten, leveranciers, patiënt e.a.) vragen om tact en geduld;
- Kan de patiënt zo nodig motiveren voor het juiste gebruik van de medicijnen;
- Voor het afhandelen van klachten zijn met name van belang: tact, kunnen luisteren, invoelingsvermogen, hulpvaardigheid.

4.4 Risico's, verantwoordelijkheden en invloed

- Immateriële en materiële schade kan ontstaan door onzorgvuldigheid bij medicijnverstrekking en onjuiste informatieverstrekking;
- Is verantwoordelijk voor het, binnen voorschriften en afspraken, zorgvuldig, vakkundig en patiëntvriendelijk leveren van diensten vanuit de apotheek;
- Heeft invloed op de gang van zaken binnen de apotheek middels het signaleren en bespreken van knelpunten.

4.5 Uitdrukkingsvaardigheid

- Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid is van belang bij de informatieverstrekking aan patiënten of externe zorginstellingen en overleg met collega's en de huisarts;
- Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid is van belang in verband met de administratieve werkzaamheden.

4.6 Bewegingsvaardigheid

Bewegingsvaardigheid is vereist voor het werken met de pc.

4.7 Oplettendheid

- Oplettendheid is met name vereist bij het bereiden en uitgeven van de juiste medicijnen en het verstrekken van informatie daarover;
- Onoplettendheid heeft consequenties voor het eigen werk en voor de juiste levering, administratie en registratie;
- Het vasthouden van de aandacht wordt bemoeilijkt door diverse factoren: de telefoon, patiënten aan de balie, verzoeken om ondersteuning door de huisarts en de diversiteit van het werk.

4.8 Overige functie-eisen

- Systematisch, ordelijk en hygiënisch werken is noodzakelijk bij het uitzetten van medicijnen en de administratieve werkzaamheden;
- Integriteit en betrouwbaarheid zijn vereist voor het omgaan met vertrouwelijke gegevens van de patiënten;
- Vanwege de contacten met patiënten en derden worden er eisen gesteld aan voorkomen en gedrag.

4.9 Inconveniënten

- Fysieke belasting kan optreden bij het logistiek afhandelen van medicijnen en het werken achter een beeldscherm;
- Psychische belasting kan voorkomen in verband met werken onder tijdsdruk.

7. Praktijkondersteuner Huisartsenzorg (POH)

Schaal 7

1. Doelstelling van de functie

Verleent gedelegeerde medisch-inhoudelijke huisarts- geneeskundige generalistische zorg aan patiënten met chronische- en progressieve- en/of complexe somatische problematiek. Naast het leveren van generalistische zorg kan het accent liggen op diabetes, COPD/ Astma, CVRM, kwetsbare ouderen of leefstijl en voeding. Ook kan sprake zijn van het behandelen van patiënten met klachten op het gebied van oncologie, dementie of het bieden van palliatieve zorg.

2. Plaats in de organisatie

Organisatorisch rapporteert de POH aan de huisarts of leidinggevende, die hiërarchisch (personeel en financieel) verantwoordelijk is voor de functie.

3. Resultaatgebieden

3.1 Zorgverlening

- Houdt spreekuur en legt zo nodig huisbezoeken af;
- Kan als casemanager fungeren;
- Inventariseert en analyseert de medische-, verpleegkundige- of sociale problemen van de patiënt, waarbij sprake is van chronische- en/of complexe patiëntsituaties (multi problematiek);
- Verricht triage en zo nodig lichamelijk onderzoeken kan op basis van anamnese en bevindingen doorverwijzen naar andere zorgverleners in de 1^e lijnen, i.o.m./c.q. onder verantwoordelijkheid van de huisarts, naar de 2^e lijn;
- Onderzoekt samen met de patiënt mogelijke oplossingen voor gecompliceerde vraagstukken;
- Stelt in overleg met de patiënt een plan op, voert dit uit en bewaakt het effect van het plan;
- Coördineert de zorgverlening en de continuïteit rond de behandeling en begeleiding van de toegewezen patiënt;
- Voert op basis van bevoegd- en bekwaamheidsmedisch-technische handelingen uit;
- Geeft in voorkomend geval psychosociale begeleiding;
- Zorgt voor afstemming en terugkoppeling aan de huisarts;
- Adviseert over de best passende toedieningsvorm van door de huisarts voorgeschreven geneesmiddelen;
- Adviseert over herhaalmedicatie.

3.2 Educatie en voorlichting

- Bevordert het zelf-managend vermogen van patiënten; verzorgt een doelgerichte educatie en/of voorlichting - met name aan patiënten - gericht op kennis, mogelijkheden tot het realiseren van gedragsverandering, het leren omgaan met de (gevolgen van de) aandoening;
- Beïnvloedt de (instandhouding van de) gezondheid van de patiënt, onder andere door het geven van (preventieve) adviezen, informatie en begeleiding;
- Begeleidt en coacht patiënten en zo nodig diens leefomgeving, met als doel het verbeteren van de fysieke en/of psychische gesteldheid van de patiënt;
- Informeert en adviseert interne en externe hulpverleners en stemt met betrokken professionals af over de te verlenen zorg;
- Adviseert m.b.t. gebruikte voorlichtingsmaterialen;
- Is in staat tot overdracht van kennis en vaardigheden in het kader van onderwijs.

3.3 Beheer en organisatie

- Zorgt voor een adequate terugkoppeling naar de huisarts, die eindverantwoordelijk is voor de zorg;
- Onderhoudt een effectief professioneel (multidisciplinair) netwerk in relatie tot de eigen taak resp. de eigen patiënten casuïstiek en het uitwisselen van verworven kennis/nieuwe inzichten;
- Bevordert c.q. zoekt de samenwerking tussen de verschillende hulpverleners zowel intern als extern, zowel zorginhoudelijk als op het gebied van maatschappelijke diversiteit, sociaal economische status, etc.;
- Zorgt voor de administratieve en registratieve afhandeling conform de geldende voorschriften, zoals verantwoordingsrapportages en aanlevering indicatoren;
- Kan gevraagd worden project- of overige plannen op te stellen.

3.4 Kwaliteit

- Draagt bij aan de ontwikkeling van het kwaliteitsbeleid, praktijkaccreditatie, professionalisering en/of deskundigheid door het opstellen en/of actueel houden van (multidisciplinaire) procedures/werkwijzen en protocollen;
- Toetst en bewaakt de kwaliteit van de eigen zorgverlening, adviseert m.b.t. verbetering en voert zelf, waar nodig gesignaleerde ontwikkelingen, onderzoeksuitkomsten en verbeteringen door;
- Kan worden ingezet bij het inwerken en de opleiding van stagiaires en nieuwe collega's.

4. Toelichting bij functievereisten

4.1 Kennis

- Opleiding tot POH volgens het door beroepspartijen vastgesteld competentieprofiel;
- Aanvullende specialistische scholing (afhankelijk van het vakgebied);
- Kennis van de gebruikte diagnostische instrumenten, behandelmodellen;
- Brede kennis van doelgroepen en kennis van en ervaring met specifieke ziektebeelden van de doelgroep;
- Kennis van de sociale kaart;
- Kennis van werkprocessen en werkwijzen binnen het samenwerkingsverband en externe organisaties;
- Kennis van verschillende culturen, levensgewoonten en levensbeschouwelijke invloeden;
- Kennis van professionele standaarden en gebruikte methodieken en behandelmodellen;
- Houdt de eigen kennis actueel d.m.v. bij- en na- scholing op de gerelateerde zorgprogramma's of specialisatie.

4.2 Zelfstandigheid

- De werkzaamheden worden uitgevoerd aan de hand van de NHG standaarden en richtlijnen, de door de huisarts bepaalde kaders, en samenwerkingsafspraken en protocollen;
- Hierbinnen wordt zelfstandig gewerkt en worden vakinhoudelijke besluiten genomen, waarbij veelal achteraf verantwoording wordt afgelegd aan de huisarts;
- Het nemen van initiatieven en het bieden van oplossingen zijn van belang bij het vormgeven van behandelingen afgestemd op de patiënt en de doel- groep. Er wordt gewerkt met een individueel zorgplan;
- Indien gewenst, geeft de POH aanwijzingen en instructies aan doktersassistent;
- Levert een bijdrage aan de begeleiding van de POH in opleiding.

4.3 Sociale vaardigheden

- Luisteren, motiveren en/of stimuleren tot aanpassing van gedrag zijn vereiste sociale vaardigheden in de professionele contacten met diverse doelgroepen van (mondige) patiënten en diens familie of begeleiders;
- Vaardigheid tot onderhouden van een effectief netwerk en samenwerking met andere in- en/of externe hulpverleners;
- Kan eigen professionele houding bewaren en bewaken t.a.v. patiënten, diens familie of begeleiders en collega's in het zorgveld.

4.4 Risico's, verantwoordelijkheden en invloed

- Is inhoudelijk autonoom in het professioneel handelen, waarbij de eindverantwoordelijkheid voor de patiënt bij de huisarts ligt;
- Is verantwoordelijk voor professionele behandeling/ begeleiding van de patiënten en de kwaliteit daarvan, waarbij fouten of omissies in de uitvoering of signalering van bijzonderheden kunnen leiden tot persoonlijke schade bij de patiënt;
- Is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de opgestelde beroeps-gerelateerde protocollen;
- Is verantwoordelijk voor de kwaliteit van adviezen aan andere interne en externe hulpverleners;
- Er is kans op het veroorzaken van lichamelijk letsel bij patiënten door het verrichten van eenvoudige medisch-technische handelingen en/of onjuiste adviezen;
- Invloed wordt uitgeoefend op het kwaliteitsbeleid d.m.v. het opstellen en actualiseren van protocollen en procedures/werkwijzen.

4.5 Uitdrukkingsvaardigheid

- Beschikt over vaardigheden ten behoeve van informatie overdracht, rapportage, educatie en voorlichting aan patiënten (met mogelijk verschillende achtergronden, culturen en niveaus), collega's en diverse externe instanties/hulpverleners;
- Vaardig in verschillende gesprekstechnieken.

4.6 Bewegingsvaardigheid

- Beschikt over professionele vaardigheden ten behoeve van het verrichten van lichamelijk onderzoek bij patiënten en het verrichten van medisch-technische handelingen;
- Bewegingsvaardigheid voor het kunnen besturen van een auto is vereist vanwege het – in opdracht van de werkgever – afleggen van huisbezoeken naar enkele adressen per dag in dezelfde regio.

4.7 Oplettendheid

- Oplettendheid is nodig bij signaleren, observeren en bewaken van de voortgang van patiëntbehandeling waarbij het niet of niet tijdig signaleren van bijzonderheden schadelijke gevolgen kan hebben voor het fysiek of psychisch welzijn van patiënten.

4.8 Overige functie-eisen

- Doorzettingsvermogen en geduld zijn nodig voor het motiveren tot effectief gedrag en het leren omgaan met de aandoening.
- Systematiek en ordelijkheid zijn benodigd voor administratie, educatie en het opstellen van protocollen en behandelingschema's.
- Integriteit en betrouwbaarheid zijn van belang in verband met kennisneming van vertrouwelijke informatie over patiënten.
- Eisen worden gesteld aan representativiteit bij het onderhouden van de diverse interne en externe contacten.
- Gevoel voor menselijk lichaam is van belang bij intake, observatie en behandeling.

4.9 Inconveniënten

- Psychische belasting kan ontstaan door de confrontatie met het lijden en leed van patiënten, waarmee soms een langdurige behandelrelatie bestaat alsmede door werkdruk.
- Er kan sprake zijn van bezwarende omstandigheden alsmede letselrisico bij mogelijk agressief gedrag van patiënten en infectiegevaar.

Deze beschrijving betreft een functie met meerdere functieniveaus. Het onderscheid tussen deze niveaus wordt beschreven in de functiematrix (bijlage 2).

8. Praktijkondersteuner GGZ A

Schaal 8

1. Doelstelling van de functie

Is verantwoordelijk voor de hulpvraaganalyse, de begeleiding, kortdurende behandeling en zo nodig het voorbereiden van verwijzing van patiënten met psychische, psychosomatische en psychosociale klachten binnen de kaders van de huisartsgeneeskundige zorg.

2. Plaats in de organisatie

Organisatorisch rapporteert de POH-GGZ aan de huisarts of leidinggevende, die hiërarchisch (personeel en financieel) verantwoordelijk is voor de functie. De POH-GGZ werkt vanuit een eigen professionele verantwoordelijkheid onder eindverantwoordelijkheid van de huisarts.

3. Resultaatgebieden

3.1 Behandeling

- Behandelt klachten, problemen en vragen op het gebied van psychische, psychosomatische en psychosociale problematiek bijvoorbeeld klachten zoals (gerelateerd aan) burn-out, depressie, angsten en rouwverwerking;
- Differentieert de klacht naar aard en ernst;
- Beoordeelt de noodzaak tot interventie of verwijzing;
- Genereert vanuit een werkhypothese een behandel-/ zorgplan en definieert resultaten;
- Voert het behandelplan uit en bewaakt het effect (w.o. stabiliteit van de patiënt);
- Onderhoudt contacten met patiënten, familie, mantelzorgers, sleutelfiguren en stemt af met zorgorganisaties (m.n. GGZ) en andere professionals;
- Verwerkt verkregen informatie o.a. bij het geven van voorlichting en advies en het gezamenlijk opstellen en uitvoeren van een zorgplan;
- Initieert en onderhoudt een constructieve dialoog met de patiënt en draagt zorg voor een verantwoorde besluitvorming.

3.2 Educatie en voorlichting

- Bevordert het zelf-managend vermogen van de patiënten (of doelgroep) om tijdig de juiste zorg te vinden;
- Stemt zorg af op maatschappelijke factoren zoals diversiteit, verschillen in sociaal economische status, verschillen in gezondheid, en verwachtingen van mensen;
- Voert verschillende vormen van preventie uit (geïndiceerde preventie, zorg gerelateerde preventie, terugvalpreventie);
- Zorgt voor overdracht van kennis en vaardigheden in het kader van onderwijs aan stagiaires, doktersassistenten en huisartsen (in opleiding).

3.3 Organisatie en samenwerking

- Regisseert het eigen spreekuur ten behoeve van de patiënten;
- Stelt een project- of jaarplan op;
- Draagt zorg voor verantwoordingsrapportages;
- Stemt waar nodig taken af met huisarts, overige zorgdisciplines en instanties (zoals CJG, WMO-loket, GGZ) ten behoeve van optimale patiëntenzorg;
- Draagt zorg voor formele fiattering van voorbehouden beslissingen door de eindverantwoordelijk huisarts;
- Bevordert de samenwerking tussen de verschillende hulpverleners zowel intern als extern;
- Participeert in een netwerk van functionele samenwerkingsrelaties en maakt optimaal gebruik van beschikbare expertise.

3.4 Kwaliteitsbevordering en professionaliteit

- Draagt bij aan de deskundigheid van collega's en andere zorgprofessionals;
- Kan participeren in wetenschappelijke onderzoek, geïntegreerd in de patiëntenzorg;
- Vertaalt onderzoeksuitkomsten en inzichten naar de beroepspraktijk;
- Neemt deel aan de ontwikkeling van multidisciplinaire richtlijnen.

4. Toelichting bij functie

4.1 Kennis

- Hbo-opleiding (bijv. (toegepaste) Psychologie, Maatschappelijk werk, SPV) met een aanvullende opleiding POH-GGZ en beroepsgerelateerde vakcursussen voor de Huisartsenpraktijk.
- Kennis van psychische, psychosociale, psychiatrische en psychosomatische problematiek in de huisartsenpraktijk bij volwassenen, ouderen en kinderen.
- Brede kennis van en ervaring met de diverse doelgroepen en relevante maatschappelijke ontwikkelingen.
- Kennis van de relevante zorgomgeving zoals sociale kaart, ketenprocessen en organisatie van zorg in de eigen regio.
- Kennis van professionele standaarden en gebruikte methodieken en behandelmodellen.
- Houdt zijn/haar kennis actueel d.m.v. bij- en nascholing.

4.2 Zelfstandigheid

- Is inhoudelijk autonoom in het eigen professioneel handelen, waarbij de eindverantwoordelijkheid voor de patiënt bij de huisarts ligt.
- De werkzaamheden worden uitgevoerd aan de hand van de voor de huisartsenzorg relevante standaarden en richtlijnen –zoals NHG standaarden en richtlijnen- en de door de huisarts bepaalde kaders, alsmede samenwerkingsafspraken en protocollen.
- Is in staat om binnen het eigen vakgebied gecompliceerde vraagstukken en situaties op te lossen, waarbij de huisarts en/of andere hulpverleners kunnen worden ingeschakeld/geraadpleegd.

4.3 Sociale vaardigheden

- Sociale vaardigheden zoals het motiveren of beïnvloeden van gedrag zijn vereist voor de behandeling en/of de communicatie met patiënten en hun familie. Hierbij is sprake van een brede doelgroep.
- Sociale vaardigheden zijn vereist voor het realiseren van communicatie en samenwerking binnen het functie-gerelateerd professioneel netwerk.
- Bijzondere vaardigheden worden vereist bij begeleiding/counseling van patiënten.
- Het is van belang de eigen houding te bewaken en op een assertieve en onderscheidende wijze de zorgverlening en educatie en voorlichting te waarborgen.

4.4 Risico's, verantwoordelijkheden en invloed

- Is verantwoordelijk voor professionele behandeling/begeleiding van de patiënten en de kwaliteit en registratie daarvan, waarbij fouten of omissies in de uitvoering of signalering van bijzonderheden kunnen leiden tot ernstige persoonlijke schade bij de patiënt en zijn omgeving.
- De grenzen van de eigen competenties worden bewaakt, zodat tijdig de eindverantwoordelijkheid huisarts of andere deskundige wordt geraadpleegd of daarnaar wordt verwezen. Er kan sprake zijn van eigen BIG-registratie en daarmee tuchtrechtelijke verantwoordelijkheid.
- Is verantwoordelijk voor het opstellen van protocollen en het geven van adviezen aan andere interne en externe hulpverleners.
- Invloed wordt uitgeoefend op het operationeel kwaliteitsbeleid d.m.v. het opstellen en actualiseren van procedures/werkwijzen en protocollen.

4.5 Uitdrukkingsvaardigheid

- Beschikt over vaardigheden ten behoeve van informatieoverdracht, rapportage, educatie en voorlichting aan patiënten (met mogelijk verschillende achtergronden, culturen en niveaus), collega's en diverse externe instanties/hulpverleners.

4.6 Bewegingsvaardigheid

- Geen bijzondere motorische vaardigheden vereist.

4.7 Oplettendheid

- Oplettendheid is nodig bij signaleren, observeren van de patiënt en bewaken van de voortgang van patiëntbehandeling waarbij het niet of niet tijdig signaleren van bijzonderheden schadelijke gevolgen kan hebben voor het fysiek of psychisch welzijn van patiënten.
- Alertheid is vereist i.v.m. het signaleren van persoonlijke risico's (suïcidaliteit), alsmede kindermishandeling, incest e.d. waarvoor meldplicht geldt.

4.8 Overige functie-eisen

- Doorzettingsvermogen en geduld zijn nodig voor het motiveren tot effectief gedrag en houding.
- Systematiek en ordelijkheid zijn benodigd voor administratie, educatie en het opstellen van protocollen en behandelingschema's.
- Integriteit en betrouwbaarheid zijn van belang in verband met kennisneming van zeer vertrouwelijke en gevoelige informatie over patiënten en hun omgeving.
- Eisen worden gesteld aan representativiteit bij het functiegebonden onderhouden van de diverse interne en externe contacten.
- Gevoel voor menselijk lichaam is van belang bij intake, observatie en behandeling.

4.9 Inconveniënten

- Psychische belasting kan ontstaan door de confrontatie met het lijden en leed van patiënten en hun omgeving (bijv. suïcidaliteit).
- Er kan sprake zijn van bezwarende omstandigheden alsmede letselrisico bij mogelijk agressief gedrag van patiënten.

Deze beschrijving betreft een functie met meerdere functieniveaus. Het onderscheid tussen deze niveaus wordt beschreven in de functiematrix (bijlage 2).

9. Verpleegkundig Specialist A Schaal 9

1. Kenmerken

1.1 Doel

Verleent verpleegkundige zorg en geprotocolleerde geneeskundige zorg ten behoeve van patiënten in de huisartsenzorg binnen de bevoegdheidskaders van het beroepscompetentieprofiel van de VS en de wet BIG.

Onderzoekt, behandelt en/of begeleidt patiënten met enkelvoudige/geprotocolleerde ingangsklachten, aandoeningen en/of zorgvragen. Houdt zelfstandig spreekuur op basis van afspraken met de huisarts en geeft voorlichting en adviezen binnen het eigen deskundigheidsgebied aan patiënten en hun verwanten. Levert een bijdrage aan de ontwikkeling van werkwijzen inzake zorg en behandeling en houdt deze actueel. Verricht medisch-technische handelingen.

1.2. Plaats in de organisatie

Ontvangt hiërarchisch leiding van praktijkmanager of huisarts/manager. Ontvangt functioneel leiding van huisarts.

2. Resultaatgebieden

2.1 Spreekuur

- Houdt spreekuur voor patiënten met enkelvoudige ingangsklachten binnen het eigen deskundigheidsgebied en verwijst in voorkomend geval klachten door die buiten het eigen deskundigheidsgebied liggen.
- Kan spreekuur voor een specifieke deskundigheidsgebied hebben (bijvoorbeeld extremitetenletsel en wonden).
- Neemt een anamnese af.
- Voert lichamelijk onderzoek uit bij patiënten.
- Interpreteert en beoordeelt onderzoeksgegevens van patiënten.
- Laat zo nodig aanvullende diagnostiek en onderzoek uitvoeren.
- Stelt de diagnose.
- Stelt een behandelplan op bij reguliere zorgvragen.
- Verwijst patiënten door.

2.2 Behandeling

- Behandelt met name enkelvoudige/reguliere klachten, voor alle doelgroepen en alle leeftijden.
- Overlegt met andere disciplines.
- Voert therapeutische gesprekken en observeert de ontwikkeling van het ziektebeeld en samenhang in behandeling bij de patiënt.
- Geeft verpleegkundige/medische adviezen.
- Verricht verpleegkundige/medischtechnische handelingen.
- Schrijft medicatie voor.
- Verricht visites.
-

2.3. Informatievoorziening

- Geeft vanuit het vakgebied voorlichting, instructie, scholing en advies aan medewerkers in afstemming met de huisarts.
- Overlegt met bij de behandeling betrokken in- en externe behandelaars.
- Instrueert bij de behandeling betrokken medewerkers in de praktijk.

3. Gezichtspunten

3.1. Kennis

- Heeft een masteropleiding Advanced Nursing Practice (ANP).
- Daarnaast zijn inzicht in zorg en zorgprocessen, behandelmethoden en kennis van de huisartsengeneeskundige zorg vereist alsmede kennis van relevant werkveld en samenwerkingsvormen.
- Ontwikkelingen binnen het vakgebied moeten worden bijgehouden door het volgen van (verplichte) bij- en na-scholing, het lezen van vakliteratuur en intervisie.

3.2 Zelfstandigheid

- Verleent zelfstandig verpleegkundige zorg aan patiënten met veelal enkelvoudige/geprotocolleerde ingangsklachten/problematiek, welke binnen de bevoegdheidsgrenzen van het beroepscompetentieprofiel en de Wet BIG en aan de hand van protocollen/richtlijnen (NHG) zelfstandig worden gediagnosticeerd en behandeld, zo nodig in afstemming en op basis van afspraken met de huisarts. Onderbouwd afwijken van protocollen kan.
- Bij organisatorische problemen is terugval op de huisarts, praktijkmanager of werkgever mogelijk.

3.3 Sociale vaardigheden

- Onderzoeken en behandelen van patiënten, contacten met familie van de patiënt en partijen waarnaar wordt doorverwezen, stellen eisen aan tact, inlevingsvermogen, het kunnen luisteren, doorvragen, het overwinnen van weerstanden en overtuigingskracht (volgens de CanMEDS-rollen).

3.4 Risico's, verantwoordelijkheden en invloed

- Er bestaat risico op het veroorzaken van persoonlijk letsel bij het diagnosticeren, behandelen, geven van adviezen en verrichten van medisch-technische handelingen bij patiënten met enkelvoudige klachten.
- Verantwoordelijkheid wordt gedragen voor de diagnose en de behandeling, passend bij de wettelijke bevoegdheden.

3.5 Uitdrukkingsvaardigheid

- Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid is vereist bij het voorlichten en adviseren van patiënten, verwanten, artsen en andere bij het proces betrokkenen.
- Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid is vereist voor het opstellen en bijstellen van behandelplannen en de schriftelijke overdracht van patiënten.

3.6 Bewegingsvaardigheid

- Eisen worden gesteld aan bewegingsvaardigheid bij het uitvoeren van lichamelijk onderzoek en bij het verrichten van medisch-technische handelingen.
- Het rijden van visites

3.7 Oplettendheid

- Oplettendheid is vereist bij het stellen van diagnoses en het onderzoeken en behandelen van de patiënt (betreft dan m.n. enkelvoudige aandoeningen).

3.8 Overige functie-eisen

- Geduld en doorzettingsvermogen zijn vereist bij het uitvoeren van mogelijk pijnlijke/bezwarende onderzoeken en behandelingen.
- Systematisch en hygiënisch werken is vereist bij het onderzoeken en behandelen van patiënten en bij het verrichten van medisch-technische handelingen.
- Eisen worden gesteld aan integriteit bij het omgaan met vertrouwelijke medische patiëntgegevens en bij het uitvoeren van behandelingen.
- Eisen worden gesteld aan representatief voorkomen en gedrag in diverse in- en externe contacten.

- Gevoel voor het menselijk lichaam is vereist bij het verrichten van lichamelijk onderzoek.

3.9 Inconveniënten

- Fysieke belasting kan optreden door langdurig zitten.
- Psychische belasting treedt op door regelmatige, meer langdurige en/of diepgaande confrontatie met leed van patiënten en hun verwanten en het aangesproken kunnen worden op de behandelresultaten door patiënten en/of hun verwanten, alsmede door verbale en fysieke agressie, boosheid, weerstanden en de invloed van sociale media.
- Bezwarende werkomstandigheden zijn aanwezig bij het uitvoeren van lichamelijk onderzoek en behandeling.
- Risico op persoonlijk letsel bestaat uit besmettingsgevaar, prikincidenten, snijgevaar bij heelkundige handelingen, letsel door grensoverschrijdend gedrag enz.

Deze beschrijving betreft een functie met meerdere functieniveaus. Het onderscheid tussen deze niveaus wordt beschreven in de functiematrix (bijlage 2).

10. Verpleegkundig Specialist B

Schaal 10

1. Kenmerken

1.1 Doel

Verleent meer complexe en/of specialistische verpleegkundige zorg en geprotocolleerde geneeskundige zorg ten behoeve van patiënten in de huisartsenzorg binnen de bevoegdheidskaders van het beroepscompetentieprofiel van de VS en de wet BIG. Onderzoekt, behandelt en/of begeleidt patiënten met reguliere en specifieke ingangsklachten, aandoeningen en/of zorgvragen. Houdt zelfstandig spreekuur op basis van afspraken met de huisarts voor patiënten met uiteenlopende veel voorkomende problematiek en geeft specialistische voorlichting en adviezen op basis van de beste passende interventies aan patiënten en hun verwanten. Ontwikkelt en implementeert werkwijzen inzake zorg en behandeling en/of zorgpaden. Initieert en verricht meer specialistische medisch-technische handelingen.

1.2 Plaats in de organisatie

Ontvangt hiërarchisch leiding van praktijkmanager of huisarts/manager. Ontvangt functioneel leiding van huisarts.

2. Resultaatgebieden

2.1 Spreekuur

- Houdt spreekuur voor patiënten met diverse en mogelijk meerdere samenhangende ingangsklachten en verwijst door naar huisarts/specialist indien de diagnose/behandeling buiten het eigen specialistische deelgebied ligt.
- Houdt spreekuur vanuit een specifiek deskundigheidsgebied en specialistische kennis en ervaring.
- Neemt een anamnese af.
- Voert lichamelijk onderzoek uit bij patiënten.
- Interpreteert en beoordeelt onderzoeksgegevens van patiënten.
- Laat zo nodig aanvullende diagnostiek en onderzoek uitvoeren.
- Stelt de diagnose.
- Stelt een behandelplan op, ook bij meer complexe en/ of specialistische verpleegkundige zorgvragen.
- Verwijst patiënten door.

2.2 Behandeling

- Behandelt alle voorkomende klachten en geeft specialistische verpleegkundige zorg, voor alle doelgroepen en alle leeftijden, binnen het desbetreffende deskundigheidsgebied vanuit een brede ervaring met huisartsgeneeskundige zorg.
- Overlegt met andere disciplines en bevordert afstemming en aansluiting van zorg.
- Voert therapeutische gesprekken en observeert de ontwikkeling van het ziektebeeld en de samenhang in behandeling bij de patiënt.
- Geeft verpleegkundige/medische adviezen.
- Initieert en voert verpleegkundige en medischtechnische handelingen uit die voorkomen in de huisartsenzorg.
- Schrijft medicatie voor.
- Verricht visites.

2.3 Informatievoorziening

- Levert input voor en doet (beleids-)verbetervoorstellen rond behandeling, procedures en werkwijze in de praktijk, eventueel in overleg met de 2e lijn of ketenpartners; draagt zorg voor implementatie en kan optreden als projectleider.

- Geeft vanuit het vakgebied voorlichting, instructie, scholing en advies aan medewerkers in afstemming met de huisarts.
- Vertaalt wetenschappelijk onderzoek naar de praktijk.
- Overlegt met bij de behandeling betrokken in- en externe behandelaars en stemt zorg af.
- Instrueert bij de behandeling betrokken medewerkers in de praktijk.

3. Gezichtspunten

3.1 Kennis

- Heeft een masteropleiding Advanced Nursing Practice (ANP).
- Daarnaast zijn een breed inzicht in en ruime ervaring met zorg en zorgprocessen, sociale kaart, behandelmethoden en kennis van de huisartsengeneeskundige zorg vereist alsmede kennis van relevant werkveld en samenwerkingsvormen.
- Ontwikkelingen binnen het vakgebied moeten worden bijgehouden door het volgen van (verplichte) bij- en nascholing, het lezen van vakliteratuur en intervisie.

3.2 Zelfstandigheid

- Verleent zelfstandig verpleegkundige zorg aan patiënten met diverse en mogelijk meerdere samenhangende ingangsklachten/problematiek, welke binnen de bevoegdheidsgrenzen van het beroepscompetentieprofiel en de Wet BIG en aan de hand van protocollen/ richtlijnen (NHG) zelfstandig worden gediagnosticeerd en behandeld. Onderbouwd afwijken van protocollen kan.
- Op basis van specialistische kennis en/of ruime ervaring worden zelfstandig uiteenlopende problemen geanalyseerd en opgelost.
- Bij organisatorische problemen is terugval op de huisarts, praktijkmanager of werkgever mogelijk.

3.3 Sociale vaardigheden

- Onderzoeken en behandelen van patiënten, contacten met familie van de patiënt en partijen waarnaar wordt doorverwezen, alsmede het afstemmen van zorg, stellen eisen aan tact, inlevingsvermogen, het kunnen luisteren, doorvragen, het overwinnen van weerstanden en overtuigingskracht (volgens de CanMEDS-rollen).

3.4 Risico's, verantwoordelijkheden en invloed

- Er bestaat risico op het veroorzaken van persoonlijk letsel bij patiënten bij het diagnosticeren, behandelen, geven van adviezen en verrichten van medisch-technische handelingen.
- Er is risico op materiële en immateriële schade als gevolg van het onjuist inschatten van de urgentie of de ingangsklacht, alsmede bij het geven van onjuiste adviezen.
- Er bestaat schaderisico bij het ontwikkelen, verbeteren en implementeren van werkwijzen en leveren van een bijdrage aan de organisatie.
- Verantwoordelijkheid wordt gedragen voor de diagnose en het geven van specialistische zorg, passend bij de wettelijke bevoegdheden en de handelingsvrijheid van de VS.
- Invloed wordt uitgeoefend op het (behandel-)beleid in de praktijk.

3.5 Uitdrukkingsvaardigheid

- Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid is vereist bij het voorlichten en adviseren van patiënten, verwanten, artsen en andere bij het proces betrokkenen.
- Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid is vereist voor het opstellen en bijstellen van behandelplannen en de schriftelijke overdracht van patiënten.
- Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid is vereist bij correspondentie, het doen van verbetervoorstellen voor de praktijk en het geven van medisch informatie aan derde partijen.
- Non-verbale communicatie is vereist bij bijvoorbeeld laaggeletterdheid, anderstaligen en bij patiënten die door aandoeningen minder goed kunnen communiceren.

3.6 Bewegingsvaardigheid

- Eisen worden gesteld aan bewegingsvaardigheid bij het uitvoeren van lichamelijk onderzoek en bij het verrichten van (evt. meer specialistische) medisch-technische handelingen.
- Het rijden van visites.

3.7 Oplettendheid

- Oplettendheid is vereist bij het stellen van diagnoses en, het onderzoeken en behandelen van de patiënt met diverse en mogelijk meerdere samenhangende aandoeningen/zorgvragen.
- Oplettendheid kan worden bemoeilijkt door de diversiteit, het aantal patiënten dat zich in de loop van een dienst meldt en de telefonische contacten tussen de spreekuren en controles door, het rijden van visites, overleg met medewerkers.

3.8 Overige functie-eisen

- Geduld en doorzettingsvermogen zijn vereist bij het uitvoeren van mogelijk pijnlijke/bezwarende onderzoeken en behandelingen alsmede bij specialistische en/of meer complexe beoordeling en/of diagnose.
- Systematisch en hygiënisch werken is vereist bij het onderzoeken en behandelen van patiënten en bij het verrichten van medisch- en verpleegtechnische handelingen en initiëren en uitvoeren van diagnostische, therapeutische en preventieve interventies.
- Eisen worden gesteld aan integriteit bij het omgaan met vertrouwelijke medische patiëntgegevens en bij het uitvoeren van behandelingen.
- Eisen worden gesteld aan representatief voorkomen en gedrag voor het opbouwen en onderhouden van diverse in- en externe contacten.
- Gevoel voor het menselijk lichaam is vereist bij het verrichten van lichamelijk onderzoek.

3.9 Inconveniënten

- Fysieke belasting kan optreden door langdurig zitten.
- Psychische belasting treedt op door regelmatige, meer langdurige en/of diepgaande confrontatie met leed van patiënten en hun verwanten, het aangesproken kunnen worden op de behandelresultaten door patiënten en/of hun verwanten, alsmede door verbale en fysieke agressie, boosheid, weerstanden en de invloed van sociale media.
- Bezwarende werkomstandigheden zijn aanwezig bij het uitvoeren van lichamelijk onderzoek en behandeling.
- Risico op persoonlijk letsel bestaat uit besmettingsgevaar, prikincidenten, snijgevaar bij heelkundige handelingen, letsel door grensoverschrijdend gedrag enz.

Deze beschrijving betreft een functie met meerdere functieniveaus. Het onderscheid tussen deze niveaus wordt beschreven in de functiematrix (bijlage 2).

11. Physician Assistant A

Schaal 9

1. Kenmerken

1.1 Doel

Verleent geprotocolleerde geneeskundige zorg ten behoeve van patiënten in de huisartsenzorg binnen de bevoegdheidskaders van het beroepscompetentieprofiel van de PA en de wet BIG.

Onderzoekt, behandelt en/of begeleidt patiënten met enkelvoudige/geprotocolleerde ingangsklachten, aandoeningen en/of zorgvragen. Houdt zelfstandig spreekuur op basis van afspraken met de huisarts en geeft voorlichting en adviezen binnen het eigen deskundigheidsgebied aan patiënten en hun verwanten. Levert een bijdrage aan de ontwikkeling van werkwijzen inzake zorg en behandeling en houdt deze actueel. Verricht medisch-technische handelingen.

1.2 Plaats in de organisatie

Ontvangt hiërarchisch leiding van praktijkmanager of huisarts/manager. Ontvangt functioneel leiding van huisarts.

2. Resultaatgebieden

2.1 Spreekuur

- Houdt spreekuur voor patiënten met enkelvoudige ingangsklachten binnen het eigen deskundigheidsgebied, en verwijst in voorkomend geval klachten door, die buiten het eigen deskundigheidsgebied liggen.
- Neemt een anamnese af.
- Voert lichamelijk onderzoek uit bij patiënten.
- Interpreteert en beoordeelt onderzoeksgegevens van patiënten.
- Laat zo nodig aanvullende diagnostiek en onderzoek uitvoeren.
- Stelt de diagnose.
- Stelt een behandelplan op bij reguliere zorgvragen.
- Verwijst patiënten door.

2.2 Behandeling

- Behandelt met name enkelvoudige/reguliere klachten voor alle doelgroepen en alle leeftijden.
- Overlegt met andere disciplines.
- Voert therapeutische gesprekken en observeert de ontwikkeling van het ziektebeeld en samenhang in behandeling bij de patiënt.
- Geeft medische adviezen.
- Verricht medisch-technische handelingen.
- Schrijft medicatie voor.
- Verricht visites.

2.3 Informatievoorziening

- Geeft vanuit het vakgebied voorlichting, instructie, scholing en advies aan medewerkers in afstemming met de huisarts.
- Overlegt met bij de behandeling betrokken in- en externe behandelaars.
- Instrueert bij de behandeling betrokken medewerkers in de praktijk.

3. Gezichtspunten

3.1 Kennis

- Heeft een masteropleiding Physician Assistant (MPA).
- Daarnaast zijn inzicht in zorg en zorgprocessen, behandelmethoden en kennis van de huisartsengeneeskundige zorg vereist alsmede kennis van relevant werkveld en samenwerkingsvormen.
- Ontwikkelingen binnen het vakgebied moeten worden bijgehouden door het volgen van (verplichte) bij- en nascholing, het lezen van vakliteratuur en intervisie.

3.2 Zelfstandigheid

- Verleent zelfstandig zorg aan patiënten met veelal enkelvoudige/geprotocolleerde ingangsklachten/ problematiek, welke binnen de bevoegdheidsgrenzen van het beroeps-competentieprofiel en de Wet BIG en aan de hand van protocollen/richtlijnen (NHG) zelfstandig worden gediagnosticeerd en behandeld, zo nodig in afstemming en op basis van afspraken met de huisarts. Onderbouwd afwijken van protocollen kan.
- Bij organisatorische problemen is terugval op de huisarts, praktijkmanager of werkgever mogelijk.

3.3 Sociale vaardigheden

- Onderzoeken en behandelen van patiënten, contacten met familie van de patiënt en partijen waarnaar wordt doorverwezen, stellen eisen aan tact, inlevingsvermogen, het kunnen luisteren, doorvragen, het overwinnen van weerstanden en overtuigingskracht (volgens de CanMEDS-rollen).

3.4 Risico's, verantwoordelijkheden en invloed

- Er bestaat risico op het veroorzaken van persoonlijk letsel bij het diagnosticeren, behandelen, geven van adviezen en verrichten van medisch-technische handelingen bij patiënten met enkelvoudige klachten.
- Verantwoordelijkheid wordt gedragen voor de diagnose en de behandeling, passend bij de wettelijke bevoegdheden.

3.5 Uitdrukkingsvaardigheid

- Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid is vereist bij het voorlichten en adviseren van patiënten, verwanten, artsen en andere bij het proces betrokkenen.
- Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid is vereist voor het opstellen en bijstellen van behandelplannen en de schriftelijke overdracht van patiënten.

3.6 Bewegingsvaardigheid

- Eisen worden gesteld aan bewegingsvaardigheid bij het uitvoeren van lichamelijk onderzoek en bij het verrichten van medisch-technische handelingen.
- Het rijden van visites.

3.7 Oplettendheid

- Oplettendheid is vereist bij het stellen van diagnoses en het onderzoeken en behandelen van de patiënt (betreft dan m.n. enkelvoudige aandoeningen).

3.8 Overige functie-eisen

- Geduld en doorzettingsvermogen zijn vereist bij het uitvoeren van mogelijk pijnlijke/bezwarende onderzoeken en behandelingen.
- Systematisch en hygiënisch werken is vereist bij het onderzoeken en behandelen van patiënten en bij het verrichten van medisch-technische handelingen.
- Eisen worden gesteld aan integriteit bij het omgaan met vertrouwelijke medische patiëntgegevens en bij het uitvoeren van behandelingen.
- Eisen worden gesteld aan representatief voorkomen en gedrag in diverse in- en externe contacten.
- Gevoel voor het menselijk lichaam is vereist bij het verrichten van lichamelijk onderzoek.

3.9 Inconveniënten

- Fysieke belasting kan optreden door langdurig zitten.
- Psychische belasting treedt op door regelmatige, meer langdurige en/of diepgaande confrontatie met leed van patiënten en hun verwanten en het aangesproken kunnen worden op de behandelresultaten door patiënten en/of hun verwanten, alsmede door verbale en fysieke agressie, boosheid, weerstanden en de invloed van sociale media.
- Bezwarende werkomstandigheden zijn aanwezig bij het uitvoeren van lichamelijk onderzoek en behandeling.
- Risico op persoonlijk letsel bestaat uit besmettingsgevaar, prikincidenten, snijgevaar bij heelkundige handelingen, letsel door grensoverschrijdend gedrag enz.

Deze beschrijving betreft een functie met meerdere functieniveaus. Het onderscheid tussen deze niveaus wordt beschreven in de functiematrix (bijlage 2).

12. Physician assistant B

Schaal 10

1. Kenmerken

1.1 Doel

Verleent brede en meer complexe geprotocolleerde geneeskundige zorg ten behoeve van patiënten in de huisartsenzorg binnen de bevoegdheidskaders van het beroepscompetentieprofiel van de PA en de wet BIG.

Onderzoekt, behandelt en/of begeleidt patiënten met reguliere en specifieke ingangsklachten, aandoeningen en/of zorgvragen. Houdt zelfstandig spreekuur op basis van afspraken met de huisarts voor patiënten met uiteenlopende veel voorkomende problematiek en geeft specialistische voorlichting en adviezen op basis van de beste passende interventies aan patiënten en hun verwanten. Ontwikkelt en implementeert werkwijzen inzake zorg en behandeling en/of zorgpaden. Initieert en verricht meer specialistische medisch-technische handelingen.

1.2 Plaats in de organisatie

Ontvangt hiërarchisch leiding van praktijkmanager of huisarts/manager. Ontvangt functioneel leiding van huisarts.

2. Resultaatgebieden

2.1 Spreekuur

- Houdt spreekuur voor patiënten met diverse en mogelijk meerdere samenhangende ingangsklachten en verwijst door naar huisarts/specialist indien de diagnose/behandeling buiten het eigen specialistische deelgebied ligt.
- Neemt een anamnese af.
- Voert lichamelijk onderzoek uit bij patiënten.
- Interpreteert en beoordeelt onderzoeksgegevens van patiënten.
- Laat zo nodig aanvullende diagnostiek en onderzoek uitvoeren.
- Stelt de diagnose.
- Stelt een behandelplan op, ook bij brede en meer complexe zorgvragen;
- Verwijst patiënten door.

2.2 Behandeling

- Behandelt alle voorkomende klachten en levert zorg voor alle doelgroepen en alle leeftijden, vanuit een brede ervaring met huisartsgeneeskundige zorg.
- Overlegt met andere disciplines en bevordert afstemming en aansluiting van zorg.
- Voert therapeutische gesprekken en observeert de ontwikkeling van het ziektebeeld en de samenhang in behandeling bij de patiënt.
- Geeft medische adviezen.
- Initieert en voert medisch-technische handelingen uit die voorkomen in de huisartsenzorg.
- Schrijft medicatie voor.
- Verricht visites.

2.3 Informatie voorziening

- Levert input voor en doet (beleids-)verbetervoorstellen rond behandeling, procedures en werkwijze in de praktijk, eventueel in overleg met de 2e lijn of ketenpartners; draagt zorg voor implementatie en kan optreden als projectleider.
- Geeft vanuit het vakgebied voorlichting, instructie, scholing en advies aan medewerkers in afstemming met de huisarts.
- Vertaalt wetenschappelijk onderzoek naar de praktijk.

- Overlegt met bij de behandeling betrokken in- en externe behandelaars en stemt zorg af.
- Instrueert bij de behandeling betrokken medewerkers in de praktijk.

3. Gezichtspunten

3.1 Kennis

- Heeft een masteropleiding Physician Assistant (MPA).
- Daarnaast zijn een breed inzicht in en ruime ervaring met zorg en zorgprocessen, sociale kaart, behandelmethoden en kennis van de huisartsengeneeskundige zorg vereist alsmede kennis van relevant werkveld en samenwerkingsvormen.
- Ontwikkelingen binnen het vakgebied moeten worden bijgehouden door het volgen van (verplichte) bij- en nascholing, het lezen van vakliteratuur en intervisie.

3.2 Zelfstandigheid

- Verleent zelfstandig zorg aan patiënten met diverse en mogelijk meerdere samenhangende ingangsklachten/problematiek, welke binnen de bevoegdheidsgrenzen van het beroepscompetentieprofiel en de Wet BIG en aan de hand van protocollen/richtlijnen (NHG) zelfstandig worden gediagnosticeerd en behandeld. Onderbouwd afwijken van protocollen kan.
- Op basis van brede kennis en/of ruime ervaring worden zelfstandig uiteenlopende problemen geanalyseerd en opgelost.
- Bij organisatorische problemen is terugval op de huisarts, praktijkmanager of werkgever mogelijk.

3.3 Sociale vaardigheden

- Onderzoeken en behandelen van patiënten, contacten met familie van de patiënt en partijen waarnaar wordt doorverwezen, alsmede het afstemmen van zorg, stellen eisen aan tact, inlevingsvermogen, het kunnen luisteren, doorvragen, het overwinnen van weerstanden en overtuigingskracht (volgens de CanMEDS-rollen).

3.4 Risico's, verantwoordelijkheden en invloed

- Er bestaat risico op het veroorzaken van persoonlijk letsel bij patiënten bij het diagnosticeren, behandelen, geven van adviezen en verrichten van medisch-technische handelingen.
- Er is risico op materiële en immateriële schade als gevolg van het onjuist inschatten van de urgentie of de ingangsklacht, alsmede bij het geven van onjuiste adviezen.
- Er bestaat schaderisico bij het ontwikkelen, verbeteren en implementeren van werkwijzen en leveren van een bijdrage aan de organisatie.
- Verantwoordelijkheid wordt gedragen voor de diagnose en de behandeling of zorg, passend bij de wettelijke bevoegdheden en de handelingsvrijheid van de PA.
- Invloed wordt uitgeoefend op het (behandel-)beleid in de praktijk.

3.5 Uitdrukkingsvaardigheid

- Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid is vereist bij het voorlichten en adviseren van patiënten, verwanten, artsen en andere bij het proces betrokkenen.
- Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid is vereist voor het opstellen en bijstellen van behandelplannen en de schriftelijke overdracht van patiënten.
- Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid is vereist bij correspondentie, het doen van verbetervoorstellen voor de praktijk en het geven van medisch informatie aan derde partijen.
- Non-verbale communicatie is vereist bij bijvoorbeeld laaggeletterdheid, anderstaligen en bij patiënten die door aandoeningen minder goed kunnen communiceren.

3.6 Bewegingsvaardigheid

- Eisen worden gesteld aan bewegingsvaardigheid bij het uitvoeren van lichamelijk onderzoek en bij het verrichten van medisch-technische handelingen.
- Het rijden van visites.

3.7 Oplettendheid

- Oplettendheid is vereist bij het stellen van diagnoses en het onderzoeken en behandelen van de patiënt met diverse en mogelijk meerdere samenhangende aandoeningen/zorgvragen.
- Oplettendheid kan worden bemoeilijkt door de diversiteit, het aantal patiënten dat zich in de loop van een dienst meldt en de telefonische contacten tussen de spreekuren en controles door, het rijden van visites, overleg met medewerkers.

3.8 Overige functie-eisen

- Geduld en doorzettingsvermogen zijn vereist bij het uitvoeren van mogelijk pijnlijke/bezwarende onderzoeken en behandelingen alsmede bij brede en/of meer complexe beoordeling en/of diagnose.
- Systematisch en hygiënisch werken is vereist bij het onderzoeken en behandelen van patiënten en bij het verrichten van medisch-technische handelingen en initiëren en uitvoeren van diagnostische, therapeutische en preventieve interventies.
- Eisen worden gesteld aan integriteit bij het omgaan met vertrouwelijke medische patiëntgegevens en bij het uitvoeren van behandelingen.
- Eisen worden gesteld aan representatief voorkomen en gedrag voor het opbouwen en onderhouden van diverse in- en externe contacten.
- Gevoel voor het menselijk lichaam is vereist bij het verrichten van lichamelijk onderzoek.

3.9 Inconveniënten

- Fysieke belasting kan optreden door langdurig zitten.
- Psychische belasting treedt op door regelmatige, meer langdurige en/of diepgaande confrontatie met leed van patiënten en hun verwanten, het aangesproken kunnen worden op de behandelresultaten door patiënten en/of hun verwanten, alsmede door verbale en fysieke agressie, boosheid, weerstanden en de invloed van sociale media.
- Bezwarende werkomstandigheden zijn aanwezig bij het uitvoeren van lichamelijk onderzoek en behandeling.
- Risico op persoonlijk letsel bestaat uit besmettingsgevaar, prikincidenten, snijgevaar bij heelkundige handelingen, letsel door grensoverschrijdend gedrag enz.

Deze beschrijving betreft een functie met meerdere functieniveaus. Het onderscheid tussen deze niveaus wordt beschreven op pagina 34 en 35 en in de functiematrix (bijlage 2).

13. Praktijkmanager B Schaal 8

1. Doelstelling van de functie

Aansturen van team (m.n. DA en POH) en uitvoeren van personeelsbeleid. Bijdragen aan tactisch beleid van de organisatie (w.o. zorgprogramma's). Bewaken van kwaliteit, realisatie van productiedoelstellingen en budget. Adviseren van de Praktijkhouder/directie op operationeel en tactisch gebied.

2. Plaats in de organisatie

Ontvangt hiërarchisch leiding van de eindverantwoordelijk Praktijkhouder of directeur zorggroep.

Geeft hiërarchisch leiding aan doorgaans ca. 10 fte.

3. Resultaatgebieden

3.1 Leidinggeven

Resultaat: De doelstellingen van de toegewezen medewerkers zijn gerealiseerd binnen de daarvoor gestelde kaders.

- Aansturen van de toegewezen medewerkers en de doorontwikkeling hiervan;
- Bevorderen van zelfstandigheid door interventies op individueel of groepsniveau;
- Het (helpen) beheren en verbeteren van werkprocessen, kwaliteitsniveau en dienstverlening;
- Bevorderen en verbeteren van communicatie en werkoverleg;
- Uitvoeren van personeelsbeleid, waaronder werving en selectie, jaargesprekken, verzuimbeheersing en opleiding;
- Eventueel zelf ook verrichten van (uitvoerende) vakspecifieke werkzaamheden.

3.2 Budget/productie

Resultaat: Dienstverlening en huisartsenzorg worden conform de afspraken en kwaliteitsdoelstellingen geleverd. De begroting is opgesteld, planning en budgettering verlopen conform doelstelling in de door directie vastgestelde plannen en in overleg zijn bijsturingmaatregelen genomen.

- Aanleveren (maandelijkse) rapportages en financiële verantwoordingen;
- Opstellen begroting in overleg met de businesscontroller en bewaken van het budget;
- Tijdig controleren en accorderen van vereiste administratieve handelingen;
- Zorgdragen voor de naleving van wet- en regelgeving;
- Bewaken van de realisatie van het jaarplan, signaleren van ontwikkelingen en knelpunten en het in overleg eventueel nemen van bijsturingmaatregelen;
- Doen van voorstellen ter verbetering van de gehanteerde procedures.

3.3 Advies

Resultaat: Directie heeft inzicht en overzicht in de te behalen doelstellingen, de huidige resultaten en de mogelijkheden voor verbetering en vernieuwing. Businesscases en verbetervoorstellen zijn ontwikkeld en geïmplementeerd.

- Signaleren van relevante ontwikkelingen in relatie met de uitvoering en realisatie van begeleiding/behandeling;
- Advisering van directie over (operationele/tactische) vraagstukken rond wonen, zorg en behandeling met het doel de dienst- en huisartsenzorgverlening te optimaliseren;
- Ontwikkelen en formuleren van businesscases in het kader van verbetering en vernieuwing;
- Aansturen op verbeterings-/ vernieuwingsacties/projecten en het deelnemen en/of leiden van projecten.

3.4 Beleid

Resultaat: Jaarplannen zijn tijdig gereed en er is een inhoudelijke bijdrage geleverd aan het tactisch beleid.

- Opstellen van jaarplan voor de toegewezen medewerkers op basis van de plannen van directie;
- Signaleren van in- en externe ontwikkelingen, beoordelen op toepasbaarheid voor de organisatie en vertalen naar verbeter- en beleidsvoorstellen;
- Deelnemen aan overleg en leveren van een bijdrage aan tactisch beleid;
- Participeren in projectgroepen met betrekking tot de ontwikkeling en implementatie van beleid.

4. Toelichting bij functievereisten

4.1 Kennis

- Kennis op hbo-niveau is vereist, aangevuld met een managementopleiding.
- Relevante kennis m.b.t. (het werkveld van de) eerstelijnszorg.
- Kennis van bekostigingskaders, financiering en verantwoording.
- Kennis van de doelgroep/regio.
- Werkervaring op het werkgebied en met leidinggeven.
- Kennis van personeels-/ organisatieontwikkeling en het realiseren daarvan.

4.2 Zelfstandigheid

- Werkt binnen de door de praktijkhouder /directie vastgestelde beleidskaders.
- Adviseert en initieert zelfstandig naar directie op het gebied van procesverbetering en vernieuwing en stelt businesscases op.
- Kan terugvallen op de eindverantwoordelijk Praktijkhouder.

4.3 Sociale vaardigheden

- Eisen worden gesteld aan het kunnen sturen op gedrag, alsmede sociale vaardigheden zoals tact, overtuigingskracht en het overbruggen van tegenstellingen bij het aansturen van de persoonlijke- en teamontwikkeling van meerdere teams en het realiseren van plannen in overleg/ afstemming met anderen.
- Eisen worden gesteld aan het kunnen overbruggen van weerstanden en het omgaan met tegenstelde belangen bij doorvoeren van veranderingen, implementatie van operationeel en tactisch beleid en het leiden van projecten.

4.4 Risico's, verantwoordelijkheden en invloed

- Er is sprake van financieel risico bij het opstellen van de begroting en uitvoeren van het jaarplan.
- Is verantwoordelijk voor en organisatie van de werkzaamheden, het aansturen van medewerkers en het uitvoeren en realiseren van doelstellingen.
- Er is sprake van risico's op immateriële schade bij het vertegenwoordigen van de organisatie in externe contacten.

4.5 Uitdrukkingsvaardigheid

- Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid is vereist voor het aanpassen van taalgebruik en toelichting aan de ander alsmede bij het communiceren met interne en externe betrokken partijen. Kan daarbij hoofd- en bijzaken onderscheiden.
- Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid is vereist voor het schrijven van bondige en duidelijke taal in communicatie, jaarplannen en beleidsvoorstellen.

4.6 Bewegingsvaardigheid

- Eisen worden gesteld aan bewegingsvaardigheid bij het gebruik van PC/tablet bij opstellen van rapporten e.d.
- Eventueel gebruik van auto voor regionale contacten.

4.7 Oplettendheid

- Oplettendheid is vereist bij het leidinggeven en bewaken van (uitvoering van) processen en huisartsenzorgkwaliteit waarbij diverse partijen zijn betrokken en waarbij voortdurend gelet moet worden op belangen van patiënten en artsen.
- Oplettendheid is vereist bij het ontwikkelen en implementeren van business cases en het leiden van projecten.

4.8 Overige functie-eisen

- Eisen worden gesteld aan volharding en doorzettingsvermogen voor het realiseren van doelstellingen op het aandachtsgebied en het aansturen van projecten/mensen.
- Eisen worden gesteld aan systematiek en ordelijkheid bij het opstellen van adviezen, projectplannen, beheren van budget en coördineren en realiseren van plannen.
- Integriteit en betrouwbaarheid zijn nodig bij het omgaan met personeelsgegevens.
- Aan representatief voorkomen en gedrag worden eisen gesteld bij het namens de organisatie, onderhouden, van in-en externe contacten.

4.9 Inconveniënten

- Psychische belasting treedt op vanwege het binnen de planningen moeten realiseren van resultaten. Daarbij zijn voor het behalen van resultaten de prestaties van anderen mede van invloed.
- Psychische belasting treedt op vanwege het regelmatig moeten omgaan met tegengestelde belangen.

(zie nadere toelichting onder de beschrijving van de referentiefunctie Praktijkmanager C)

Deze beschrijving betreft een functie met meerdere functieniveaus. Het onderscheid tussen deze niveaus wordt beschreven op pagina 34 en 35 en in de functiematrix (bijlage 2).

14. Praktijkmanager C

Schaal 9

1. Doelstelling van de functie

Aansturen van teams (o.a. DA en POH) en het realiseren van personeelsbeleid. Ontwikkelen en implementeren van tactisch beleid van de organisatie (w.o zorgprogramma's). Bewaken van kwaliteit, realisatie van productiedoelstellingen en beheren van toegewezen budget. Adviseren van de Praktijkhouder/directie op tactisch en strategisch gebied, en zoeken naar mogelijkheden voor de (multidisciplinaire) dienstverlening.

2. Plaats in de organisatie

Ontvangt hiërarchisch leiding van de eindverantwoordelijk Praktijkhouder of directeur zorggroep. Geeft hiërarchisch leiding aan doorgaans meer dan 20 fte.

3. Resultaatgebieden

3.1 Leidinggeven

Resultaat: De doelstellingen van de toegewezen medewerkers zijn gerealiseerd binnen de daarvoor gestelde kaders. Personeelsbeleid is gerealiseerd.

- Ansturen van de toegewezen medewerkers en de doorontwikkeling hiervan;
- Bevorderen van zelfstandigheid door interventies op individueel of groepsniveau;
- Het (helpen) beheren en verbeteren van werkprocessen, kwaliteitsniveau en dienstverlening;
- Bevorderen en verbeteren van communicatie en werkoverleg;
- Zorgdragen voor de uitvoering van het personeelsbeleid, waaronder werving en selectie, jaargesprekken, verzuimbeheersing en opleiding van draagvlak.

3.2 Budget/productie

Resultaat: Dienstverlening en huisartsenzorg worden conform de afspraken en kwaliteitsdoelstellingen geleverd. De begroting is opgesteld, planning en budgettering verlopen conform doelstelling in de door directie vastgestelde plannen en beslissingen ten aanzien van budget en inzet van middelen zijn gemaakt.

- Aanleveren (maandelijks) rapportages en financiële verantwoordingen;
- Opstellen begroting in overleg met de businesscontroller, zorgdragen voor financieel beheer en het maken van beslissingen met betrekking tot budget;
- Tijdig controleren en accorderen van vereiste administratieve handelingen;
- Zorgdragen voor de naleving van wet- en regelgeving;
- Bewaken van de realisatie van het jaarplan, signaleren van ontwikkelingen en knelpunten en het eventueel nemen van bijsturingsmaatregelen;
- Doen van voorstellen ter verbetering van de gehanteerde procedures.

3.3 Advies

Resultaat: Directie heeft inzicht en overzicht in de te behalen doelstellingen, de huidige resultaten en de mogelijkheden voor verbetering en vernieuwing en is geadviseerd over mogelijkheden tot samenwerking en zorgvernieuwing. Businesscases en verbetervoorstellen zijn ontwikkeld en geïmplementeerd en mogelijkheden tot samenwerkingsverbanden zijn vormgegeven.

- Signaleren van relevante ontwikkelingen in relatie met de uitvoering en realisatie van begeleiding/behandeling;
- Advisering van directie over (tactische/strategische) vraagstukken rond wonen, zorg en behandeling met het doel de dienst- en huisartsenzorgverlening te optimaliseren en te vernieuwen;
- Initiëren, ontwikkelen en opzetten van businesscases in het kader van verbetering en vernieuwing;

- Aansturen op verbeterings-/vernieuwingsacties/projecten en het deelnemen en/of leiden van projecten;
- Mogelijkheden tot samenwerkingsverbanden zijn gesignaleerd en in overleg met directie vormgegeven.

3.4 Beleid

Resultaat: Jaarplannen zijn tijdig gereed en tactisch beleid is mede ontwikkeld.

- Opstellen van jaarplan voor de toegewezen medewerkers op basis van tactisch beleid;
- Signaleren van in- en externe ontwikkelingen, beoordelen op toepasbaarheid voor de organisatie en vertalen naar verbeter- en beleidsvoorstellen;
- Deelnemen aan overleg en het mede ontwikkelen van tactisch beleid;
- Participeren in en/of leiden van projectgroepen met betrekking tot de ontwikkeling en implementatie van beleid.

4. Toelichting bij functievereisten

4.1 Kennis

- Hbo-diploma op relevant kennisgebied, aangevuld met post-hbo opleiding(en) en managementopleiding.
- Relevante vakkennis m.b.t. (het werkveld van de) eerstelijnszorg en aangrenzende zorgpartijen.
- Kennis van bekostigingskaders, financiering en verantwoording.
- Kennis van de doelgroep/regio.
- Ruime werkervaring op het werkgebied en met leidinggeven aan medewerkers met diverse achtergronden en kennisniveaus.
- Kennis van personeels-/organisatieontwikkeling en het realiseren daarvan.

4.2 Zelfstandigheid

- Werkt binnen de door de praktijkhouder/directie vastgestelde beleidskaders, waarbij (lange termijn) beslissingen o.a. ten aanzien van budget zelfstandig genomen worden.
- Adviseert en initieert zelfstandig naar directie op het gebied van procesverbetering en vernieuwing, stelt businesscases op en ontwikkelt tactisch beleid.
- Kan terugvallen op de eindverantwoordelijk Praktijkhouder.

4.3 Sociale vaardigheden

- Eisen worden gesteld aan het kunnen sturen op gedrag, alsmede sociale vaardigheden zoals tact, overtuigingskracht en het overbruggen van tegenstellingen bij het aansturen van de persoonlijke- en teamontwikkeling van meerdere teams en het realiseren van plannen in overleg/afstemming met anderen.
- Eisen worden gesteld aan het kunnen overbruggen van weerstanden en het omgaan met tegenstelde belangen bij doorvoeren van veranderingen, implementeren van tactisch/strategisch beleid en het leiden van projecten.

4.4 Risico's, verantwoordelijkheden en invloed

- Er is sprake van financieel risico bij beslissingen in de bedrijfsvoering.
- Is verantwoordelijk voor en organisatie van de werkzaamheden, het aansturen van medewerkers en het uitvoeren en realiseren van doelstellingen.
- Is verantwoordelijk voor de ontwikkeling en implementatie van tactisch beleid.
- Er is sprake van risico's op immateriële schade bij het vertegenwoordigen van de organisatie in externe contacten en in samenwerking vormgeven van samenwerkingsverbanden.

4.5 Uitdrukkingsvaardigheid

- Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid is vereist voor het aanpassen van taalgebruik en toelichting aan de ander alsmede bij het communiceren met interne en externe betrokken partijen. Kan daarbij hoofd- en bijzaken onderscheiden. Daarnaast is

mondelinge uitdrukkingsvaardigheid voor het adviseren van directie en het deelnemen aan overleg met betrekking tot beleidsontwikkeling op tactisch niveau.

- Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid is vereist voor het schrijven van bondige en duidelijke taal in communicatie, jaarplannen en beleidsvoorstellen.

4.6 Bewegingsvaardigheid

- Eisen worden gesteld aan bewegingsvaardigheid bij het gebruik van PC/tablet bij opstellen van rapporten e.d.
- Eventueel gebruik van auto voor regionale contacten.

4.7 Oplettendheid

- Oplettendheid is vereist bij het leidinggeven en realiseren van financieel beheer en (uitvoering van) processen en huisartsenzorgkwaliteit waarbij diverse partijen zijn betrokken en waarbij voortdurend gelet moet worden op belangen van patiënten en artsen.
- Oplettendheid is vereist bij het ontwikkelen en implementeren van business cases, het leiden van projecten en signaleren van mogelijkheden tot samenwerking en zorgvernieuwing.

4.8 Overige functie-eisen

- Eisen worden gesteld aan volharding en doorzettingsvermogen voor het realiseren van doelstellingen op het aandachtsgebied en het aansturen van projecten/mensen.
- Eisen worden gesteld aan systematiek en ordelijkheid bij het opstellen van adviezen, projectplannen, beheren van budget en coördineren en realiseren van plannen.
- Integriteit en betrouwbaarheid zijn nodig bij het omgaan met personeelsgegevens en vertrouwelijke organisatiegegevens.
- Aan representatief voorkomen en gedrag worden eisen gesteld bij het namens de organisatie onderhouden van in- en externe strategische contacten en het vormgeven van samenwerkingsverbanden.

4.9 Inconveniënten

- Daarbij zijn voor het behalen van resultaten de prestaties van anderen mede van invloed.
- Psychische belasting treedt op vanwege het regelmatig moeten omgaan met tegengestelde belangen.

NB: dit is een nadere toelichting. Voor de indeling van een functie in uw organisatie zijn de matrix en referentiefuncties bepalend. Zie onder hoofdstuk 2, bij 2.1 van deze handleiding.

Kern van de functie

De praktijkmanager draagt zorg voor de optimale kwalitatieve en kwantitatieve bedrijfsvoering van de organisatie en coördineert de samenhangende bedrijfsprocessen. Bewaakt de kwaliteit, de realisatie van doelstellingen en het budget. Ziet toe op de organisatie van werkzaamheden en geeft operationeel leiding aan de medewerkers van de dagpraktijk. Voert (delen van) het personeelsbeleid uit. Adviseert op basis van ontwikkelingen binnen het vakgebied en draagt zorg voor (het leveren van een bijdrage aan) het opstellen van en implementeren van beleid. Valt onder de verantwoordelijke praktijkhouder of directeur zorggroep.

Verschillen met andere functies

De functie onderscheidt zich van de functie 'Leidinggevend doktersassistent' doordat er geen uitvoerende werkzaamheden worden verricht binnen de zorgverlening en het accent van de functie-inhoud volledig gericht is op het managen van de bedrijfsvoering. Dit stelt hogere eisen aan kennis en vaardigheden zoals verwoord in de functievereisten.

De functie onderscheidt zich van de functie 'Locatiemanager' doordat deze werkzaam is binnen een ander werkterrein, te weten de huisartsenspoedpost/acute zorg. Op hoofdlijnen bestaat tussen beide functies veel gemeen, beiden zijn volledig gericht op het managen van bedrijfsprocessen en het zorgdragen voor een goede bedrijfsvoering. Echter, doordat de functies verschillen op het gebied van werkterrein waarbinnen de functie wordt uitgeoefend zijn er accentverschillen op inhoudsniveau. Dit heeft te maken met andersoortige werkprocessen en verschillen in dynamiek en diversiteit in onderwerpen binnen het werkterrein, hetgeen weer van invloed kan zijn op de functie-niveau bepalende factoren.

Verschillen niveaus praktijkmanager

De drie niveaus van praktijkmanager onderscheiden zich op de punten die in de referentiematrix van de handleiding FWHZ zijn opgenomen en die hieronder nader worden toegelicht om een beter beeld te krijgen van hoe deze functies in de praktijk kunnen voorkomen.

De functie praktijkmanager A zien we terug binnen een huisartsenpraktijk. De focus ligt op het verrichten van operationele managementtaken binnen vastgestelde kaders en adviseren op operationeel gebied.

De functie praktijkmanager B onderscheidt zich van praktijkmanager A door het verrichten van werkzaamheden binnen een groter en/of breder werkterrein (grote praktijk of meerdere praktijken) en het adviseren op operationeel en tactisch gebied.

De functie praktijkmanager C onderscheidt zich van praktijkmanager B door het verrichten van werkzaamheden binnen een groot gebied (wijk of regio) en/of multidisciplinair samenwerkingsverband (gezondheidscentrum). De focus ligt tevens op het stimuleren van brede samenwerking tussen meerdere praktijken en andere disciplines in de eerste lijn en op het adviseren op tactisch en strategisch gebied.

Deze beschrijving betreft een functie met meerdere functieniveaus. Het onderscheid tussen deze niveaus wordt beschreven in de functiematrix (bijlage 2).

15. Locatiemanager B

Schaal 8

1. Doelstelling van de functie

De Locatiemanager is verantwoordelijk voor het op efficiënte en effectieve wijze coördineren van de praktijkorganisatie en het uitvoeren van administratieve en organisatorische werkzaamheden, opdat huisartsen en medewerkers zo effectief en efficiënt mogelijk hun werk kunnen uitvoeren. Deze functie wordt vaak in deeltijd en/of voor meerdere huisartsenspoedposten uitgevoerd.

2. Plaats in de organisatie

De Locatiemanager ressorteert hiërarchisch onder de directie of de eindverantwoordelijke huisarts van de huisartsenspoedpost (met ca. 10.000 tot 15.000 patiënten, ofwel 5-6 praktijken). De Locatiemanager coördineert en geeft leiding aan het werkproces van andere, door de hiërarchisch eindverantwoordelijke huisarts aangewezen functies (10 tot 12 fte).

3. Resultaatgebieden

3.1 Managementwerkzaamheden

Voert in overleg met de eindverantwoordelijke huisarts diverse beheers- en beleidsmatige werkzaamheden uit voor de praktijk, teneinde de huisartsen, praktijkassistentes, praktijkondersteuners en evt. administratieve krachten in staat te stellen zo effectief en efficiënt mogelijk in de zorgvraag te kunnen voorzien:

- Doet voorstellen ten aanzien van het te voeren beleid op het gebied van financiën, organisatie, kwaliteit en personeelszaken;
- Vertaalt het beleid naar concrete werkafspraken en instructies voor de huisartsenspoedpost;
- Creëert draagvlak voor de beleidskeuzes en werkwijze (niet medisch-inhoudelijk) onder de aangesloten Huisartsen en diens personeel;
- Bewaakt de realisatie van het beleid;
- Levert door middel van voorstellen voor (deel)begrotingen een bijdrage aan het opstellen van de (exploitatie)begroting en budgetten op.

3.2 Leidinggeven

Geeft binnen de gemaakte afspraken met de eindverantwoordelijke huisarts leiding aan de toegewezen medewerkers, opdat zij in staat worden gesteld zichzelf te ontplooien alsmede de eigen functie zo optimaal mogelijk conform de overeengekomen verwachtingen te vervullen:

- Geeft operationeel leiding aan de medewerkers;
- Geeft uitvoering aan (onderdelen van) het personeelsbeleid, zoals het bewaken van de bezetting, de verwerving en selectie van nieuwe medewerkers, het (samen met de eindverantwoordelijke huisarts) voeren van functioneringsgesprekken, verzuimbeheer en opleidingen;
- Coördineert de bezettingscapaciteit;
- Zit het werkoverleg voor en stimuleert de informatievoorziening;
- Voert overleg met de Huisartsen over de werkwijze binnen de huisartsenpraktijk.

3.3 Beheer & staf

Verricht op adequate wijze diverse plannings- en administratieve werkzaamheden, teneinde de gang van zaken binnen de huisartsenspoedpost gestroomlijnd te laten verlopen:

- Signaleert en bespreekt knelpunten ten aanzien van de planning en voortgang van het werkproces;
- Coördineert het facturatieproces binnen de huisartsenpost;

- Stelt, op verzoek, overige benodigde (financiële) rapportages op en adviseert vanuit het eigen verantwoordelijkheidsgebied;
- Houdt toezicht op de besteding van de budgetten;
- Draagt bij aan of voert zelf overleg met diverse instanties (o.a. zorgverzekeraars) over onder andere de begroting en de te hanteren tarieven binnen de huisartsenspoedpost;
- Maakt afspraken met diverse faciliterende bedrijven;
- Bewaakt en beheert de goede staat van alle facilitaire voorzieningen.

3.5 Kwaliteitsbewaking

Bewaakt en stimuleert de naleving van het kwaliteitsbeleid, conform gestelde (wettelijke) richtlijnen en afspraken met de eindverantwoordelijke huisarts, met als doel het verder professionaliseren van de (medische) dienstverlening:

- Stimuleert en bewaakt het werken conform de vastgestelde wettelijke kwaliteitseisen;
- Signaleert knelpunten bij de uitvoering van de werkzaamheden en doet voorstellen ter verbetering;
- Stelt protocollen en werkplannen op;
- Coördineert het traject van de praktijkaccreditatie (NPA) en ondersteunt de huisartsen bij het schrijven van de verbeterplannen en de uitvoering hiervan, voor zover het organisatorische zaken betreft;
- Geeft voorlichting en stelt instructies op ten aanzien van de toe te passen protocollen en werkplannen in samenwerking met de huisarts;
- Handelt klachten af volgens afspraken en – in geval van klachten met groot afbreukrisico – in overleg met de eindverantwoordelijke huisarts.

4.Toelichting bij functievereisten

4.1 Kennis

- Hbo-werk- en denkniveau op het gebied van de gezondheidszorg, bijv. ervaring als doktersassistente of verpleegkundige;
- Ruime werkervaring en kennis van de ontwikkelingen binnen de huisartsenzorg;
- Kennis van en affiniteit met het brede terrein van financieel, facilitair en personeelsbeheer;
- Kennis van het beleid van de organisatie, globale werkprocessen en werkwijzen binnen de huisartsenspoedpost en de functies, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van relevante contactpersonen.

4.2 Zelfstandigheid

- Is zelfstandig in de uitvoering van een breed takenpakket met diverse aandachtsgebieden. Kan zelfstandig handelen op basis van delegatie door de eindverantwoordelijke huisarts;
- Zicht op diverse in- en externe ontwikkelingen is nodig voor het op eigen initiatief maken van analyses op deze gebieden;
- Beleids- en ontwikkelingsvoorstellen worden opgezet in overleg met de eindverantwoordelijke huisarts. Bij complexe problemen of verstrekende beslissingen wordt overlegd met de eindverantwoordelijke huisarts;
- Vanwege de breedte van het takenpakket is flexibiliteit, snel schakelen en het vermogen tot het bedenken van adequate praktische oplossingen vereist (bijv. bij ziekte personeel, storing computer/telefooncentrale).

4.3 Sociale vaardigheden

- In het kader van de ondersteunende en coördinerende rol naar doktersassistentes zijn leidinggevende vaardigheden zoals tact, motiveren, controleren, corrigeren en coachen nodig;
- Eveneens worden eisen gesteld voor het effectief vervullen van advies- en overlegrollen en het onderhouden van contacten;

- Het oplossen van operationele problemen en het creëren van draagvlak voor beleidskeuzes vraagt om overtuigingskracht en het kunnen omgaan met weerstand binnen zowel de locatie als het netwerk.

4.4 Risico's, verantwoordelijkheden en invloed

- Verantwoordelijkheid wordt gedragen voor de operationele aansturing van de locatie en het tijdig leveren van betrouwbare en relevante (financiële) managementinformatie, inclusief de (bijdrage aan totstandkoming van) begrotingen, budgetten, prognoses en analyses;
- Wanneer onjuiste informatie wordt aangeleverd of de bezettingscapaciteit onjuist wordt gepland, heeft dit zowel financiële of immateriële schaderisico's;
- Invloed wordt uitgeoefend op het financieel, algemeen, kwaliteits- en personeelsbeleid.

4.5 Uitdrukkingsvaardigheid

- Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid is benodigd bij de communicatie naar medewerkers en de contacten met diverse externe instanties;
- Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid is van belang bij het opstellen van rapportages, plannings, instructies/protocollen en beleidsvoorstellen.

4.6 Bewegingsvaardigheid

- Algemene PC-vaardigheid is vereist.

4.7 Oplettendheid

- Oplettendheid is vereist ten aanzien van het functioneren van de medewerkers en het bewaken van de financiële situatie van de organisatie, waarbij een veelheid van gegevens in samenhang moet worden gezien;
- Fouten in gegevens moeten opgemerkt worden en signalen uit de organisatie met mogelijke financiële consequenties moeten opgevangen worden;
- De veelheid van taken in combinatie met tijdsdruk bemoeilijkt de oplettendheid.

4.8 Overige functie-eisen

- Doorzettingsvermogen is vereist bij het doorvoeren van (gewijzigd) beleid en het bewaken van de naleving van afspraken en voorschriften;
- Systematiek en ordelijkheid zijn vereist bij het uitvoeren van planmatige en administratieve taken;
- Integriteit en betrouwbaarheid zijn nodig vanwege het beheren van middelen en het op de hoogte zijn van vertrouwelijke informatie.

4.9 Inconveniënten

- Psychische belasting kan optreden bij het frequent oplossen van operationele problemen en het onder tijdsdruk uitvoeren van belangrijke werkzaamheden.

Deze beschrijving betreft een functie met meerdere functieniveaus. Het onderscheid tussen deze niveaus wordt beschreven in de functiematrix (bijlage 2).

16. Hoofd Administratie A

Schaal 8

1. Doel van de functie

Levert een bijdrage aan het formuleren en ontwikkelen van het financiële beleid van de organisatie en draagt mede zorg voor de optimale uitvoering en beheersing van de financieel-administratieve processen van de afdeling, teneinde de financiële positie te allen tijde inzichtelijk te kunnen maken en te kunnen beheersen.

2. Plaats in de organisatie

Het Hoofd Administratie ressorteert zowel hiërarchisch als functioneel onder de Directeur en geeft (voor zover aanwezig) leiding aan de administratief medewerker(s).

3. Resultaatgebieden

3.1 Management

Geeft hiërarchisch leiding aan administratief medewerkers, opdat zij in staat worden gesteld zichzelf te ontplooiën, alsmede de eigen functie zo optimaal mogelijk conform de overeengekomen verwachtingen te vervullen:

- Geeft leiding aan administratief medewerkers;
- Bewaakt de kwaliteit van de uitgevoerde werkzaamheden van administratief medewerkers;
- Voert het personeelsbeleid uit, waaronder beoordelings- en functioneringsgesprekken met de administratief medewerkers;
- Stimuleert de deskundigheidsbevordering door middel van bijvoorbeeld scholing en cursussen;
- Voert werkoverleg;
- Voert overleg met de Directeur over de werkwijze binnen de huisartsenorganisatie;
- Beheert het budget van de afdeling.

3.2 Financieel beleid

- Signaleert ontwikkelingen en levert een bijdrage aan het financieel beleid;
- Draagt informatie aan ten behoeve van de ontwikkeling van beleidsinstrumenten (budgettering e.d.) en ondersteunt bij de (operationele) implementatie van deze instrumenten;
- Stelt procedures op omtrent de administratieve organisatie en interne controle, draagt zorg voor de implementatie en stimuleert en controleert de naleving;
- Levert een bijdrage aan de begrotingen en budgetten en bewaakt deze;
- Verstrekt adviezen aan de Directeur ten aanzien van financieel-economische aspecten van de bedrijfsvoering en doet verbetervoorstellen;
- Rekent mogelijke investeringen door.

3.3 Coördinatie financiële administratie

Beheert en coördineert op zodanige wijze de financiële administratie, dat de financiële positie te allen tijde inzichtelijk en up-to-date is:

- Coördineert de werkzaamheden van de financiële medewerkers bij de uitvoering van hun taken. Het betreft hierbij werkzaamheden op het gebied van:
 - a. debiteuren/crediteurenadministratie;
 - b. grootboekadministratie;
 - c. salarisadministratie.
- Verzorgt het cash-management en bewaakt de liquiditeitspositie.

3.4 Rapporteren

Verzorgt periodiek de financiële rapportage en verslaglegging, met het oog op de aansturing van de organisatie door Directie en Management:

- Inventariseert de informatiebehoefte;
- Analyseert de financiële resultaten en verzorgt periodieke financiële verslaglegging en managementinformatie naar de Directie;
- Levert een bijdrage aan de voorbereiding van de jaarrekening.

4.Toelichting bij functievereisten

4.1 Kennis

- Hbo-opleiding op bedrijfseconomisch gebied, bijvoorbeeld HEAO;
- Enkele jaren financieel-administratieve werkervaring;
- Kennis van fiscale wet- en regelgeving, belastingen en sociale wetgeving;
- Kennis van administratieve organisatie en geautomatiseerde processen;
- Kennis van werkwijzen, processen en beleidsontwikkelingen binnen de gehele organisatie;
- Houdt zich op de hoogte van actuele ontwikkelingen op financieel en fiscaal gebied.

4.2 Zelfstandigheid

- Aansturing van de financiële administratie en prioriteitsstelling geschiedt naar eigen inzicht, binnen de afgesproken organisatiekaders en -processen;
- Levert een bijdrage aan het financieel-economische beleid van de organisatie door advies aan de directie;
- Stelt mede de begroting en de jaarrekening op.

4.3 Sociale vaardigheden

- In het kader van leidinggeven aan een afdeling zijn sociale vaardigheden zoals tact, motiveren, controleren, corrigeren en coachen nodig;
- Het adviseren van de Directeur en het management over het financieel beleid vraagt om overtuigingskracht en het kunnen adviseren in een situatie met soms tegenstrijdige belangen;
- De controlerende en signalerende taak vraagt tact en het bepalen van een eigen houding.

4.4 Risico's, verantwoordelijkheden en invloed

- Verantwoordelijkheid wordt gedragen voor het tijdig leveren van betrouwbare en relevante financiële managementinformatie;
- Tevens wordt verantwoordelijkheid gedragen voor het functioneren van de afdeling en het budget van de afdeling;
- Er wordt een bijdrage geleverd aan tactisch beleid door het mede opstellen van budgetten en begrotingen en het doen van beleidsvoorstellen;
- Wanneer onjuiste informatie wordt aangeleverd, onjuist wordt geadviseerd en op basis hiervan foute beslissingen worden genomen ofwel onjuist wordt gerapporteerd aan derden, kan dit financiële en immateriële schade tot gevolg hebben;
- Invloed wordt uitgeoefend op het financieel beleid en beheer van de instelling.

4.5 Uitdrukkingsvaardigheid

- Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid zijn nodig om financiële informatie inzichtelijk te kunnen overdragen aan diverse doelgroepen, voor het geven van adviezen en voor het opstellen van beleidsnotities en financiële rapportages.

4.6 Bewegingsvaardigheid

- Regelmatig gebruik van toetsenbord en muis ten behoeve van tekst- en spreadsheetbewerking vraagt meer dan basale bewegingsvaardigheid.

4.7 Oplettendheid

- Het functioneren van de afdelingen en het bewaken van de financiële situatie van de organisatie, waarbij een veelheid van gegevens in samenhang moet worden gezien, vragen een alerte houding;
- Er is sprake van regelmatige interrupties in het werk.

4.8 Overige functie-eisen

- Doorzettingsvermogen is vereist bij het doorvoeren van het financieel beleid en het bewaken van de naleving van procedures;
- Eisen worden gesteld aan systematiek en ordelijkheid bij het ontwikkelen en bewaken van administratieve systemen;
- Integriteit en betrouwbaarheid zijn nodig, vanwege het beheren van middelen en het op de hoogte zijn van financiële informatie over de organisatie.

4.9 Inconveniënten

- Er is sprake van psychische belasting in verband met het, soms op zeer korte termijn, gereed moeten hebben van informatie of adviezen.

Deze beschrijving betreft een functie met meerdere functieniveaus. Het onderscheid tussen deze niveaus wordt beschreven in de functiematrix (bijlage 2).

17. P&O-functionaris/-adviseur A

Schaal 7

1. Doelstelling van de functie

Levert een bijdrage aan het uitvoeren van het personeelsbeleid en het sociaal beleid van de organisatie en adviseert en ondersteunt de Directie en het Lijnmanagement op personeelsgebied, met als doel het waarborgen van het evenwicht tussen de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbezetting van de huisartsenpost en de zorgvraag.

2. Plaats in de organisatie

De P&O-functionaris ressorteert zowel hiërarchisch als functioneel onder de Directeur van de huisartsenspoedpost(en). De P&O-functionaris kan werkzaam zijn voor meerdere huisartsenspoedposten.

3. Resultaatgebieden

3.1 Uitvoering beleid

Voert op basis van vastgestelde richtlijnen en procedures diverse begeleidende werkzaamheden uit, opdat de Directeur en/of (Praktijk)managers in staat worden gesteld het geformuleerde personeelsbeleid ten uitvoer te brengen:

- Ondersteunt en coacht de (Locatie)managers binnen de organisatie bij de implementatie van het personeelsbeleid en de hantering van de personeelsinstrumenten op de volgende gebieden:
- Werving en selectie;
- Het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken;
- Advisering omtrent salariëring bij indiensttreding;
- Signaleren van scholingsbehoeften en coördineren van scholingsactiviteiten;
- Omgaan met conflicten;
- Onderzoekt en adviseert over vraagstukken die voortvloeien uit werkomstandigheden en/of werksfeer;
- Draagt zorg voor naleving van verzuimbeleid en wettelijke voorschriften, in samenspraak met de Managers, Arbodienst en eventueel de uitvoeringsinstelling (casemanagement).

3.2 Advies en informatie

Verstrekt op dusdanige wijze advies en informatie op het personeelsvlak opdat de Directeur en/of de (Praktijk-)managers in staat worden gesteld hun medewerkers te ontplooiën en te motiveren:

- Adviseert en informeert de leiding ten aanzien van personeels- en opleidingsvraagstukken, arbeidsvoorwaardelijke aangelegenheden en organisatieontwikkelingen;
- Verstrekt advies en informatie aan medewerkers;
- Informeert de organisatie over wijzigingen in de cao en wetgeving en ziet toe op de toepassing van de cao, sociale en arbeidsrechtelijke wetgeving;
- Onderhoudt contacten met collega-staffunctionarissen en fungeert als vraagbaak;
- Neemt deel aan diverse overlegstructuren.

3.3 Beleidsbijdrage

Formuleert in nauw overleg met de Directeur het personeelsbeleid teneinde het evenwicht tussen de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbezetting en de zorgvraag te waarborgen:

- Signaleert trends en ontwikkelingen op het gebied van personeelsbeleid, sociaal zekerheidsrecht en arbeidsrecht, vertaalt de consequenties naar de eigen organisatie en informeert belanghebbenden;
- Vertaalt beleid naar passende instrumenten en diensten op personeelsgebied;

- Participeert in veranderingstrajecten op het gebied van Personeel en Organisatie.

3.4 Ondersteunende werkzaamheden

Verricht diverse werkzaamheden, ter bevordering van het functioneren van de totale organisatie:

- Draagt zorg voor correspondentie bij in- en uitdiensttreding van medewerkers;
- Heeft diverse externe contacten met Arbodienst (ziek- en herstelmeldingen), de uitvoeringsinstelling (in- en uitdiensttredingen), arbeidsvoorziening, pensioenverzekeraar, uitzendbureaus (personeelswerving) e.d.;
- Verzorgt voorlichting aan nieuwe medewerkers;
- Coördineert en stelt in samenspraak met de verantwoordelijk leidinggevendenden de vakantieplanning op.

4.Toelichting bij functievereisten

4.1 Kennis

- Hbo-opleiding Personeel en Organisatie;
- Kennis van arbeids- en/of sociale wetgeving en het sociale zekerheidsrecht;
- Kennis van de organisatie, interne organisatiestructuur en globale werkprocessen en functies;
- Algemene kennis van het werkkterrein en het beleid van de gezondheidszorg;
- Houdt zich op de hoogte van actuele ontwikkelingen op het gebied van personeelsmanagement.

4.2 Zelfstandigheid

- Binnen de beleidskaders, de CAO en de afspraken met de Directeur wordt de vorm en inhoud van ondersteuning en advies aan managers in eerste instantie zelfstandig bepaald;
- Bij complexe problemen of vragen worden oplossingen/keuzes overlegd met de Directeur of met het Centraal Bureau LHV, dan wel worden zaken uitbesteed aan een advocaat of andere externe specialist.

4.3 Sociale vaardigheden

- Een servicegerichte houding en overtuigingskracht zijn nodig bij het ondersteunen en adviseren van het management;
- De afstemming met het management over o.a. het hanteren van P-instrumenten of toepassing van nieuw beleid vraagt om overtuigingskracht en het kunnen omgaan met weerstand;
- Regelmatig contact met managers en medewerkers op alle niveaus vraagt om flexibiliteit, tact en inlevingsvermogen.

4.4 Risico's, verantwoordelijkheden en invloed

- Als gevolg van het onzorgvuldig handelen bij de ondersteuning en advisering op P&O-gebied (bijv. fout advies bij ontslagverzoek), alsmede bij het niet juist hanteren of bewaken van regelgeving en afspraken m.b.t. toepassing van sociaal beleid is er zowel financieel als immaterieel schaderisico;
- Levert een bijdrage aan het P&O-beleid, is verantwoordelijk voor het signaleren van knelpunten binnen de organisatie en is binnen de gestelde kaders verantwoordelijk voor de kwaliteit van de eigen adviezen;
- Is in staat verbinding te leggen tussen P&O en het primaire proces.

4.5 Uitdrukkingsvaardigheid

- Een goede mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid is vereist bij de diverse functionele contacten, het adviseren en informeren van management en personeel, het verzorgen van presentaties e.d.

4.6 Bewegingsvaardigheid

- Voor de werkzaamheden met de computer is bewegingsvaardigheid vereist.

4.7 Oplettendheid

- Oplettendheid is vereist bij het bewaken van goede toepassing van regelgeving, sociaal beleid en de kwaliteit van de eigen dienstverlening;
- Oplettendheid is tevens geboden bij het doen van uitspraken over personen en/of toepassing van regelgeving en procedures.

4.8 Overige functie-eisen

- Doorzettingsvermogen is vereist bij het stimuleren van een juiste en tijdige toepassing van beleid;
- Gevoel voor systematiek en administratieve ordening is van belang voor het correct uitvoeren van de ondersteunende werkzaamheden en het verstrekken van informatie;
- De externe contacten stellen eisen aan voorkomen en gedrag;
- Integriteit en betrouwbaarheid zijn van belang in verband met kennisneming van vertrouwelijke informatie over personen en de organisatie (verantwoord omgaan met tegengestelde belangen).

4.9 Inconveniënten

- Er is sprake van psychische belasting in verband met het omgaan met tegengestelde belangen en conflicten.

Deze beschrijving betreft een functie met meerdere functieniveaus. Het onderscheid tussen deze niveaus wordt beschreven in de functiematrix (bijlage 2).

18. Administratief Medewerker A Schaal 3

1. Doel van de functie

Is verantwoordelijk voor het op efficiënte en effectieve wijze uitvoeren en afhandelen van diverse administratieve werkzaamheden, conform gestelde richtlijnen en procedures, opdat te allen tijde een betrouwbaar inzicht in de administratie bestaat.

2. Plaats in de organisatie

De Administratief Medewerker ressorteert zowel functioneel als hiërarchisch (waar aanwezig) onder het Hoofd Administratie (anders Directeur of Hoofd).

3. Resultaatgebieden

3.1 (Crediteuren)administratie

Voert diverse administratieve werkzaamheden uit opdat te allen tijde een betrouwbaar inzicht bestaat in de administratie:

- Verzorgt en bewaakt op dusdanige wijze de crediteurenadministratie opdat deze te allen tijde betrouwbaar en up-to-date is;
- Selecteert en controleert facturen en legt deze ter goedkeuring voor aan de verantwoordelijke functionarissen;
- Voert facturen in het administratief pakket in;
- Zorgt voor de betaalbaarstelling van geaccordeerde facturen;
- Archiveert de facturen en diverse andere financiële bescheiden;
- Verwerkt kas-, bank- en giro mutaties.

3.2 Debiteurenadministratie

Verzorgt op dusdanige wijze de debiteurenadministratie, conform vastgestelde richtlijnen, opdat de debiteurenstanden beheersbaar en acceptabel blijven:

- Vervaardigt facturen;
- Controleert binnengekomen gelden en voert deze in het administratieve pakket in;
- Belt debiteuren na;
- Vervaardigt aanmaningen.

3.3 Salarisadministratie

Verzorgt de voorbereidingen ten behoeve van de salarisadministratie:

- Verzamelt de maandelijkse mutaties;
- Controleert urenlijsten en legt deze ter goedkeuring voor aan de verantwoordelijke functionarissen;
- Draagt periodiek zorg voor de mutaties (in- en uitdiensttreding, salariswijzigingen, vakantiegeld etc.) aan het externe salarisverwerkingsbureau;
- Verzorgt de betalingsopdrachten;
- Boekt de uit te betalen salarissen in;
- Beantwoordt vragen van medewerkers omtrent uitbetaalde salarissen.

3.4 Ondersteunende werkzaamheden

Verricht diverse overige werkzaamheden:

- Verstrekt, waar aan de orde, informatie aan derden (o.a. zorgverzekeraars);
- Zoekt vragen aangaande betalingen uit;
- Vervaardigt, op verzoek, overzichten;
- Verricht, op verzoek, overige financiële werkzaamheden;
- Ondersteunt de overige medewerkers op de administratie;
- Beheert archief;
- Verwerkt inkomende poststukken.

4.Toelichting bij functievereisten

4.1 Kennis

- Mbo-opleiding niveau 3 op financieel-administratief gebied (MBA);
- Kennis van geautomatiseerde toepassingen (het administratief pakket) en van de verschillende systemen die binnen de organisatie in gebruik zijn;
- Kennis van financieel-administratieve processen;
- Kennis op het vakgebied dient bijgehouden te worden door o.a. bijscholing.

4.2 Zelfstandigheid

- De werkzaamheden worden binnen gestelde opdracht, procedures en richtlijnen uitgevoerd;
- Lost zelfstandig administratieve problemen op wanneer deze betrekking hebben op het toetsen of achterhalen van informatie;
- Het werk wordt gecontroleerd door hoofd administratie/de directeur; bij complexe vragen of problemen wordt overlegd met het hoofd administratie/de directeur.

4.3 Sociale vaardigheden

- Tact en vasthoudendheid zijn nodig bij het nabellen van debiteuren en het controleren van facturen in samenwerking met de verantwoordelijke functionarissen;
- Om vragen van medewerkers omtrent salarissen te beantwoorden, is een servicegerichte houding nodig.

4.4 Risico's, verantwoordelijkheden en invloed

- Er is een kans op verspilling van tijd en/of het veroorzaken van beperkte materiële schade wanneer fouten gemaakt worden en hersteld moeten worden.

4.5 Uitdrukkingsvaardigheid

- Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid is nodig voor het overbrengen van feitelijke en procedurele informatie over de administratie en facturen;
- Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid is nodig voor het correct invullen van formulieren en het voeren van standaardcorrespondentie m.b.t. de afhandeling van facturen.

4.6 Bewegingsvaardigheid

- Nodig voor het snel en correct kunnen typen.

4.7 Oplettendheid

- Oplettendheid is noodzakelijk ten aanzien van de juistheid en volledigheid van gegevens en bij het verwerken van een grote diversiteit aan documenten.

4.8 Overige functie-eisen

- Systematiek en ordelijkheid zijn van belang bij het verwerken van gegevens.
- De toegang tot vertrouwelijke gegevens stelt eisen aan integriteit en betrouwbaarheid.

4.9 Inconveniënten

- Er is sprake van fysieke belasting door het langdurig, zittend achter het beeldscherm werken.

Deze beschrijving betreft een functie met meerdere functieniveaus. Het onderscheid tussen deze niveaus wordt beschreven in de functiematrix (bijlage 2).

19. Administratief Medewerker B

Schaal 4

1. Doel van de functie

Is verantwoordelijk voor het beheer en de uitvoering van de financiële administratie op een dusdanige wijze dat te allen tijde de financiële situatie van de huisartsenorganisatie actueel en inzichtelijk is en betrouwbare financiële informatie voorhanden is.

2. Plaats in de organisatie

De Administratief Medewerker ressorteert zowel hiërarchisch als functioneel onder het Hoofd Administratie (of, indien niet aanwezig, de Directeur) en coördineert de werkzaamheden van de administratief medewerker(s).

3. Resultaatgebieden

3.1 Beheer en rapportage

Beheert en voert op dusdanige wijze de financiële administratie, dat de financiële positie te allen tijde inzichtelijk en up-to-date is:

- Selecteert de te betalen facturen, voert deze in het financiële boekhoudsysteem in en legt deze ter fiattering aan de directeur voor;
- Voert de grootboekadministratie; boekt kas-, bank- en giro mutaties in;
- Beheert en bewaakt de debiteuren- en crediteurenadministratie;
- Verzamelt de maandelijkse mutaties en draagt zorg voor de aanlevering van de mutaties (in- en uitdiensttreding, salariswijzigingen, vakantiegeld etc.) aan het salarisverwerkingsbureau;
- Boekt de uit te betalen salarissen in;
- Verzorgt het betalingsverkeer en rapporteert hierover aan het Hoofd Administratie;
- Beantwoordt vragen over uitbetaalde salarissen, sociale premies en verzekeringen;
- Verzorgt de fiscale aangiften Omzetbelasting, Loonbelasting en BTW;
- Verzorgt (voorstel voor) rapportages en de daarvoor benodigde analyses aan het Hoofd Administratie.

3.2 Systeembeheer

Beheert binnen de huisartsenorganisatie de administratieve systeemtoepassingen, zodanig dat de huisartsenorganisatie gebruik kan maken van veilige en goedwerkende toepassingen:

- Draagt zorg voor het oplossen van storingen;
- Draagt zorg voor een goede beveiliging van de ingevoerde gegevens;
- Bestelt computerbenodigdheden;
- Verzorgt, op regelmatige basis, back-ups van de opgeslagen gegevens;
- Verzorgt instructies en ondersteuning aan de medewerkers van de huisartsenorganisatie.

4. Toelichting bij functievereisten

4.1 Kennis

- Mbo-opleiding niveau 3 op financieel-administratief gebied;
- Enkele jaren werkervaring in een vergelijkbare functie;
- Kennis van relevante wet- en regelgeving;
- Kennis van de organisatie is nodig vanuit het perspectief van de administratie;
- Houdt zich op de hoogte van ontwikkelingen op het vakgebied en wet- en regelgeving.

4.2 Zelfstandigheid

- Verricht de werkzaamheden zelfstandig binnen vastgestelde kaders en (wettelijke) regelgeving en procedures;

- Lost problemen met betrekking tot de financiële administratie zo mogelijk zelfstandig op. Bespreekt knelpunten en afwijkingen met het hoofd administratie of de directeur.

4.3 Sociale vaardigheden

- Tact en vasthoudendheid zijn nodig bij het coördineren van de werkzaamheden van de administratief medewerkers;
- Een servicegerichte houding is nodig bij het informeren en ondersteunen van medewerkers op administratief gebied.

4.4 Risico's, verantwoordelijkheden en invloed

- Het maken van of het niet signaleren van fouten bij het uitvoeren van de financiële administratie kan materiële schade tot gevolg hebben en leidt in de regel tot tijdverlies.

4.5 Uitdrukkingsvaardigheid

- Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid zijn benodigd bij het begrijpelijk overdragen van informatie en het verzorgen van financiële rapportages.

4.6 Bewegingsvaardigheid

- Nodig voor het bedienen van de pc.

4.7 Oplettendheid

- Oplettendheid is noodzakelijk ten aanzien van het controleren van werkzaamheden, gegevens en systemen en om te bepalen of werkprocessen verlopen conform procedures.

4.8 Overige functie-eisen

- Systematiek en ordelijkheid zijn van belang bij het verwerken en controleren van gegevens;
- De toegang tot vertrouwelijke gegevens stelt eisen aan integriteit en betrouwbaarheid.

4.9 Inconveniënten

- Er kan sprake zijn van psychische belasting bij het onder druk moeten opleveren van (tussentijdse) cijfers of rapportages.

Deze beschrijving betreft een functie met meerdere functieniveaus. Het onderscheid tussen deze niveaus wordt beschreven in de functiematrix (bijlage 2).

20. Kwaliteits- en Klachtenfunctionaris A Schaal 7

1. Doel van de functie

De Kwaliteits- en Klachtenfunctionaris is verantwoordelijk voor het uitvoeren en bewaken van het kwaliteitsbeleid, protocollen en procedures binnen de huisartsenorganisatie. Tevens is de Kwaliteits- en Klachtenfunctionaris verantwoordelijk voor het op zodanige wijze, binnen de kaders van de Kwaliteitswet Zorginstellingen, adviseren en ondersteunen van de Directie en het Lijnmanagement, opdat het werken conform de kwaliteitseisen gestimuleerd wordt en de (medische) dienstverlening verder professionaliseert. Verder is de Kwaliteits- en Klachtenfunctionaris verantwoordelijk voor een goede opvang en afhandeling van klachten met als doel de dienstverlening verder te professionaliseren.

NB: De huisarts blijft eindverantwoordelijk voor de medische aspecten van de dienstverlening (op basis van Wet BIG).

2. Plaats in de organisatie

De Kwaliteits- en Klachtenfunctionaris valt hiërarchisch en functioneel onder de directeur van de huisartsenorganisatie. Kan werkzaam zijn voor meerdere huisartsenorganisaties.

3. Resultaatgebieden

3.1 Kwaliteitsbeleid

Ontwikkelt - conform wettelijke richtlijnen en binnen door de Directie en het Lijnmanagement gestelde kaders - kwaliteitsbeleid, procedures en protocollen, ter bevordering van de professionalisering van de dienstverlening:

- Signaleert trends en ontwikkelingen op het gebied van kwaliteit, vertaalt deze ontwikkelingen naar concrete voorstellen voor de eigen organisatie en informeert belanghebbenden;
- Vertaalt het beleid naar concrete werkafspraken, procedures en protocollen en legt deze vast;
- Registreert en verzamelt de relevante gegevens ten behoeve van het kwaliteitsjaarverslag;
- Stelt (mede) het werkplan en het kwaliteitsverslag op;
- Evalueert het kwaliteitsbeleid.

3.2 Advies en informatie

Verstrekt advies en informatie, op basis waarvan de organisatie keuzes kan maken met als doel het kwaliteitsdenken te stimuleren:

- Adviseert de directeur ten aanzien van kwaliteitsvraagstukken en ondersteunt hem op verzoek bij het implementeren, controleren en evalueren van de protocollen;
- Verstrekt advies aan de Directie en het Lijnmanagement over de ontwikkeling, verbetering en aanpassing van het kwaliteitsbeleid;
- Verschafft (in overleg met de directeur) mondelinge en schriftelijke informatie en geeft toelichting op het vastgestelde beleid m.b.t. kwaliteitsonderwerpen aan medewerkers en managers.

3.3 Bewaken kwaliteitszorg

Draagt zorg voor de bewaking en stimulering van de naleving van het geformuleerde kwaliteitsbeleid, teneinde de dienstverlening verder te professionaliseren:

- Stimuleert en toetst het werken conform het vastgestelde kwaliteitsbeleid;
- Signaleert knelpunten bij de uitvoering van de werkzaamheden en doet voorstellen ter verbetering;

- Formuleert op verzoek en in samenspraak met het Lijnmanagement (proef)ontwerpen voor procedures en protocollen ten behoeve van kwaliteitsborging- en verbetering;
- Neemt actief deel aan de kwaliteitscommissie van de huisartsenorganisatie, geeft mede richting aan het kwaliteitsbeleid door initiatieven te nemen ter verbetering en uniformeert waar mogelijk de werkwijze binnen de organisatie;
- Onderhoudt externe contacten met LHV, NHG, collega's in vergelijkbare functies, patiëntenorganisaties, juristen, deskundigen op gebied van scholing en training, GGD.

3.4 Klachtenafhandeling

Draagt zorg voor een adequate opvang van niet-risicovolle klachten van patiënten of vertegenwoordigers van patiënten met als doel de klanttevredenheid te vergroten en daar waar nodig de dienstverlening te verbeteren:

- Vangt klachten op en draagt zorg voor een gerichte afhandeling;
- Bemiddelt bij opvang en afhandeling van klachten;
- Analyseert gemelde klachten;
- Geeft advies over klachtrecht en mogelijkheden;
- Registreert MIP-meldingen;
- Ontwerpt antwoordbrieven voor de huisartsenorganisaties;
- Verstreckt directeur advies over mogelijke verbeterpunten n.a.v. klachten.

4.Toelichting bij functievereisten

4.1 Kennis

- Hbo-opleiding;
- Werkervaring in vergelijkbare functie binnen de gezondheidszorg;
- Kennis van de organisatie, interne organisatiestructuur en globale werkprocessen en functies. Is in staat verbinding te leggen tussen kwaliteit en het primaire proces;
- Volgt de ontwikkelingen in het vakgebied;
- Analytisch en conceptueel denkvermogen zijn nodig in deze functie.

4.2 Zelfstandigheid

- Vorm en inhoud van ondersteuning en advies aan managers wordt zelfstandig bepaald, binnen het kader van gemaakte afspraken met de directeur en vastgestelde kaders van organisatiebeleid.
- Initiatief en creativiteit zijn nodig om invulling te geven aan de ondersteuning en het advies;
- Vakinhoudelijk kan niet direct worden teruggevallen op andere collega's, bij complexe problemen of vragen worden oplossingen/keuzes overlegd met de Directeur en eventueel andere in- of externe deskundigen (bijv. Centraal Bureau LHV).

4.3 Sociale vaardigheden

- Een servicegerichte houding en overtuigingskracht zijn nodig bij het ondersteunen en adviseren van het management;
- Om veranderingen te stimuleren, om verschillen in opvattingen te kunnen overbruggen en de kwaliteitsnaleving te controleren, zijn tact, overtuigingskracht en het omgaan met belangentegenstellingen vereist;
- Regelmatig contact met managers en medewerkers op alle niveaus vraagt om flexibiliteit, tact en inlevingsvermogen;
- Bij opvang van klachten en bemiddeling bij klachtenbehandeling zijn kunnen luisteren, invoelingsvermogen en tactvol optreden vereist.

4.4 Risico's, verantwoordelijkheden en invloed

- Onzorgvuldig handelen bij de ondersteuning en advisering op kwaliteitsgebied kan leiden tot zowel materieel als immaterieel schaderisico;
- Is verantwoordelijk voor het signaleren van (kwaliteits)knelpunten binnen de organisatie en is binnen de gestelde kaders verantwoordelijk voor operationele/tactische advisering.

4.5 Uitdrukkingsvaardigheid

- Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid zijn nodig voor het vertalen van beleid naar werkafspraken en procedures, het afhandelen van klachten en het adviseren van de lijn;
- Het is belangrijk om kwaliteitszorg in duidelijke bewoordingen te kunnen vertalen naar de praktijk van de huisartsenorganisatie.

4.6 Bewegingsvaardigheid

- Voor het werken met de computer worden eisen gesteld aan bewegingsvaardigheid.

4.7 Oplettendheid

- Oplettendheid is vereist bij het signaleren van ontwikkelingen op kwaliteitsgebied binnen en buiten de huisartsenspoedpost en bij het bewaken van de kwaliteit van de eigen dienstverlening;
- Oplettendheid is geboden bij het bewaken van juiste afhandeling van klachten.

4.8 Overige functie-eisen

- Doorzettingsvermogen en volharding zijn vereist bij het stimuleren van toepassing van kwaliteitsbeleid en het ondersteunen van veranderingsprocessen;
- Systematisch en methodisch werken is vereist bij het opstellen van procedures en protocollen;
- Integriteit en betrouwbaarheid zijn van belang in verband met de klachtenprocedure en het verantwoord omgaan met belangen;
- De interne en externe contacten stellen eisen aan voorkomen en gedrag van de functionaris.

4.9 Inconveniënten

- Er zijn geen bijzondere inconveniënten.

21. Chauffeur

Schaal 3

1. Doelstelling van de functie

De Chauffeur is verantwoordelijk voor het op dusdanige wijze vervoeren van de dienstdoende Huisarts van de huisartsenspoedpost naar de patiënten, binnen de kaders van de wet en rekening houdend met de verkeerssituatie, opdat de Huisarts zo spoedig mogelijk en veilig op de plaats van bestemming komt.

2. Plaats in de organisatie

Chauffeurs zijn veelal niet in vaste dienst, maar worden ingehuurd bij taxibedrijven of chauffeursdiensten. Ressorteert hiërarchisch onder de Locatiemanager en functioneel onder de dienstdoende Huisarts.

3. Resultaatgebieden

3.1 Vervoeren huisarts

Verzorgt, op aanvraag van de dienstdoende Huisarts, de rit opdat deze zo spoedig mogelijk en veilig ter plaatse komt:

- Draagt zorg voor het "rijklaar" maken van de auto;
- Bepaalt de te rijden route;
- Vraagt op verzoek van de dienstdoende Huisarts bijzondere rijstatus (A1, A2, e.d.) aan;
- Speelt in op voorkomende verkeerssituaties.

3.2 Onderhoud

Verzorgt het onderhoud van de auto, opdat de veiligheid van de medepassagiers en overige weggebruikers is gegarandeerd:

- Controleert bandenspanning, oliepeil en dergelijke;
- Plant de grote en kleine onderhoudsbeurten;
- Test regelmatig de benodigde apparatuur (telefoons, navigatie, sirenes);
- Meldt direct de mogelijke gebreken bij de Locatiemanager van de huisartsenspoedpost.

3.3 Administratieve werkzaamheden

Verricht diverse administratieve handelingen, teneinde helderheid in rittenadministratie te verschaffen:

- Houdt de rittenadministratie bij en geeft deze door aan de Doktersassistenten;
- Stelt op verzoek werkinstructies en protocollen op met betrekking tot het uitvoeren van de functie.

3.4 Assisteren huisarts

Assisteert, op aanwijzing, de dienstdoende Huisarts bij voorkomende werkzaamheden, opdat deze in staat wordt gesteld zijn functie zo doelmatig mogelijk uit te voeren:

- Assisteert bij reanimatie van patiënten op verzoek en aanwijzing van en onder toezicht van de dienstdoende Huisarts. (Hiervan is alleen sprake als de Chauffeur hiertoe is opgeleid).

4. Toelichting bij functievereisten

4.1 Kennis

- Lbo (vmbo)/mbo-werk- en denkniveau;
- Minimaal drie jaar rijervaring en afgeronde rijvaardigheidskursus praktijk en theorie;
- Afgerond en onderhouden diploma reanimatie en EHBO;
- Kennis van de geografische omgeving en technische kennis m.b.t. de auto.

4.2 Zelfstandigheid

- De werkzaamheden worden uitgevoerd op aanwijzing van de huisarts. Werkwijze en prioriteiten liggen vast of worden door de huisarts aangegeven;
- Lost zelfstandig praktische of technische problemen op wanneer deze het vervoer belemmeren.

4.3 Sociale vaardigheden

- Hulpvaardigheid en omgangsvormen zijn nodig bij het assisteren van de arts.

4.4 Risico's, verantwoordelijkheden en invloed

- Fouten of verkeerd inschatten van de verkeerssituatie kan leiden tot ernstig letsel bij de medepassagiers.
- Fouten in de werkzaamheden en ongepast optreden bij patiënten kunnen afbreuk doen aan het imago van de organisatie;
- Verantwoordelijkheid wordt gedragen voor het rijklaar houden van de auto en het veilig besturen van de auto;
- Is verantwoordelijk voor juiste uitvoering van (eenvoudige) ondersteunende handelingen en reanimatie.

4.5 Uitdrukkingsvaardigheid

- De functie wordt gekenmerkt door het uitwisselen van praktische en concrete informatie.

4.6 Bewegingsvaardigheid

- Bewegingsvaardigheid is nodig bij het besturen van de auto en, in voorkomend geval, het assisteren bij medische handelingen.

4.7 Oplettendheid

- Oplettendheid is nodig bij het onderhouden en besturen van de auto en het deelnemen aan het verkeer waarbij spoed en veiligheid in balans moeten worden gehouden;
- Tevens is oplettendheid vereist bij het zorgdragen voor complete uitrusting van de auto en de bij huisbezoek benodigde koffer.

4.8 Overige functie-eisen

- Systematiek en ordelijkheid zijn van belang bij het rijklaar houden van de auto en het bijhouden van de rittenadministratie;
- Integriteit is nodig bij het omgaan vertrouwelijke informatie over patiënten.

4.9 Inconveniënten

- Psychische belasting kan ontstaan bij het werken onder tijdsdruk.

Deze beschrijving betreft een functie met meerdere functieniveaus. Het onderscheid tussen deze niveaus wordt beschreven in de functiematrix (bijlage 2).

22. Secretaresse B Schaal 5

1. Doel van de functie

Het op effectieve en efficiënte wijze secretariael ondersteunen van management en directie, opdat deze hun functie zo adequaat mogelijk kunnen uitoefenen.

2. Plaats in de organisatie

De Secretaresse valt hiërarchisch onder de directeur.

3. Resultaatgebieden

3.1 Telefoon- en correspondentiebehandeling

Handelt (indien mogelijk) zelfstandig de post, telefoon en e-mail af opdat de directeur en de overige managers/stafleden tijdig beschikken over de informatie benodigd voor het uitvoeren van de eigen functie:

- Verwerkt alle inkomende post, zet de routing uit en stelt vervolgens vast op welke plek en door wie de post behandeld moet worden;
- Bewaakt de voortgang en de afhandeling van inkomende post en houdt daarbij nadrukkelijk rekening met vertrouwelijkheid en privacygevoelige gegevens;
- Handelt alle uitgaande post af;
- Handelt telefoongesprekken, fax- en e-mailberichten af en/of verbindt door naar desbetreffende functionaris.

3.2 Agendabeheer

Beheert agenda's van directie en/of managers zodat zij bij de organisatie van hun werk ontlast worden.

- Stelt de urgentie van contactverzoeken vast;
- Plant afspraken, vergaderingen, commissies e.d. en verzendt indien nodig uitnodigingen;
- Signaleert en bewaakt de actiepunten, deadlines en projectplanningen;
- Reserveert ruimten en verzorgt de voorzieningen.

3.3 Secretariële ondersteuning

Verricht secretariële werkzaamheden volgens aanwijzingen en afspraken:

- Stelt brieven, mails en notities in concept op;
- Stelt in overleg de vergaderagenda's op, stelt de stukken samen en verzorgt de notulen;
- Werkt verslagen uit van overleggen van de Manager/directeur;
- Draagt zorg voor de aanwezigheid van relevante (vergader)stukken c.q. beleidsnota's;
- Beheert het archief.

3.4 Administratieve en ondersteunende werkzaamheden

Verricht overige administratieve en ondersteunende werkzaamheden conform afspraken en procedures:

- Verricht administratieve handelingen m.b.t. personele zaken, bijv. het werving- en selectietraject, verzuimmelding en -administratie, bijhouden personeelsdossiers, doorgeven van salarismutatie aan salarisbureau of financiële administratie e.d.;
- Voert tijdig en correct overige werkzaamheden ten behoeve van de Manager/directeur uit;
- Verstreck informatie (vraagbaakfunctie) en coördineert informatiestromen;
- Signaleert relevante interne en externe ontwikkelingen en communiceert deze aan de Directie en Leiding.

4.Toelichting bij functievereisten

4.1 Kennis

- Mbo-opleiding met vakkennis op gebied van secretariële werkzaamheden;
- Ervaring als secretaresse;
- Inzicht in de werkprocessen en werkverbanden van de organisatie in relatie tot secretariële aspecten;
- Affiniteit met personeelsadministratieve zaken;
- Kennis van gebruikte kantoorsoftware;
- Uitstekende beheersing van de Nederlandse taal.

4.2 Zelfstandigheid

- De werkzaamheden worden binnen gestelde procedures en richtlijnen zelfstandig uitgevoerd: initiatief, creativiteit en het stellen van eigen prioriteiten is hierbij vereist;
- Bij afwezigheid van de manager/directeur moet in voorkomende gevallen de urgentie van zaken worden beoordeeld (uitstellen, doorverwijzen, zelf afhandelen, manager/ directeur informeren);
- Met betrekking tot inhoudelijke kwesties en het stellen van prioriteiten is terugval mogelijk op de manager/directeur.

4.3 Sociale vaardigheden

- Interne en externe contacten op diverse niveaus vereisen goede contactuele eigenschappen waaronder tact, het kunnen luisteren en hulpvaardigheid;
- Het plannen en coördineren van afspraken vraagt om overtuigingskracht/vasthoudendheid.

4.4 Risico's, verantwoordelijkheden en invloed

- Er is risico op het veroorzaken van materiële schade. Er is risico op het veroorzaken van immateriële schade bij het onderhouden van externe contacten;
- Tijdverlies en schade aan het imago van de organisatie kunnen ontstaan bij het beheren van de agenda, door het verkeerd omgaan met vertrouwelijke informatie, door fouten bij het maken van afspraken en door het niet correct omgaan met contacten.

4.5 Uitdrukkingsvaardigheid

- Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid zijn nodig bij het te woord staan van diverse personen, het opstellen van correspondentie en het maken van verslagen.

4.6 Bewegingsvaardigheid

- Een goede typevaardigheid (snelheid en accuratesse) is van belang.

4.7 Oplettendheid

- Oplettendheid is vereist ten aanzien van het verwerken van diverse informatiestromen
- (telefoon, post, notuleren, voortgang bewaken, signaleren) en het agendabeheer;
- Oplettendheid wordt bemoeilijkt door de grote diversiteit van verstoringen zoals mondelinge en telefonische vragen, bezoekers en medewerkers.

4.8 Overige functie-eisen

- Doorzettingsvermogen is nodig bij het maken van afspraken en planningen en bij het coördineren van informatiestromen;
- Ordelijk en systematisch werken is vereist bij de administratieve en archiefwerkzaamheden;
- Integriteit en betrouwbaarheid zijn nodig bij het verwerken en beheren van (vertrouwelijke) Informatie;

- In verband met externe contacten, worden eisen gesteld aan representativiteit.

4.9 Inconveniënten

- Psychische belasting kan optreden door piekbelasting in het werk en het afwegen van prioriteiten (bijvoorbeeld agendabeheer).

Deze beschrijving betreft een functie met meerdere functieniveaus. Het onderscheid tussen deze niveaus wordt beschreven in de functiematrix (bijlage 2).

23. Huishoudelijk Medewerker A

Schaal 1

1. Doel van de functie

Het, volgens hygiënische normen en schema's, schoonmaken en onderhouden van interieur en inventaris van alle ruimtes binnen de huisartsenorganisatie, met als doel het verkrijgen van een hygiënische en opgeruimde werkomgeving.

2. Plaats in de organisatie

De huishoudelijk medewerker ressorteert onder de leidinggevende die verantwoordelijk is voor facilitaire zaken.

3. Resultaatgebieden

3.1 Reguliere huishoudelijke werkzaamheden

- Houdt algemene ruimten (toiletten, gangen, kantoren) schoon en maakt hierbij gebruik van reguliere schoonmaakmaterialen en -middelen;
- Voert periodieke schoonmaakwerkzaamheden, zoals het wassen van ramen of het schrobben van vloeren, uit;
- Stemt de werkzaamheden af aan de hand van schema's en in overleg met de leidinggevende;
- Signaleert en meldt bijzonderheden met betrekking tot technische gebreken in het gebouw en/of knelpunten in werkprocessen;
- Vult materialen en middelen als zeep, toiletpapier en disposables aan;
- Houdt schoonmaakmaterialen en -apparatuur schoon en gebruiksklaar;
- Signaleert en meldt tekorten van schoonmaakmiddelen, apparatuur en materialen.

3.2 Specifieke huishoudelijke werkzaamheden

- Verricht gespecialiseerde schoonmaakwerkzaamheden, zoals vloeronderhoud van verschillende soorten vloeren;
- Verricht schoonmaakwerkzaamheden aan apparatuur en overige inventaris in behandelkamers.

4. Toelichting bij functievereisten

4.1 Kennis

- Gerichte kennis is vereist op vmbo-niveau alsmede kennis van procedures, werkvoorschriften, schoonmaakmaterialen en -apparatuur;
- Daarnaast is kennis van en ervaring met de geldende (hygiëne)richtlijnen en Arbovoorschriften vereist.

4.2 Zelfstandigheid

- De dagelijks terugkerende werkzaamheden worden volgens het schoonmaakprogramma, conform werkinstructies en binnen geldende (hygiëne)richtlijnen, verricht;
- Bij verstoringen in de voortgang en bij de uitvoering van de werkzaamheden is er een directe terugvalmogelijkheid op de leidinggevende.

4.3 Sociale vaardigheden

- Een hulpvaardige houding is van belang bij het hebben van collegiale contacten, o.a. voor de afstemming van de werkzaamheden.

4.4 Risico's, verantwoordelijkheden en invloed

- Materiële schade kan ontstaan bij het verrichten van de (gespecialiseerde) schoonmaakwerkzaamheden en het werken met diverse schoonmaakmaterialen en -apparatuur.

4.5 Uitdrukkingsvaardigheid

- Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid is vereist voor het voeren van gesprekken met de leidinggevende en/of collega's in het kader van het uitwisselen van informatie omtrent de dagelijkse werkzaamheden. Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid is nodig voor het invullen van (bestel)formulieren.

4.6 Bewegingsvaardigheid

- Bewegingsvaardigheid is nodig voor het bedienen van huishoudelijk apparatuur zoals een stofzuiger of een boenmachine.

4.7 Oplettendheid

- Oplettendheid is nodig bij het uitvoeren van de huishoudelijke werkzaamheden waarbij bijzonderheden met betrekking tot achterstallig onderhoud, storingen en/of gebreken doorgegeven dienen te worden;
- Tevens is oplettendheid nodig bij het werken in de omgeving van apparatuur en overige inventaris.

4.8 Overige functie-eisen

- Systematisch en hygiënisch werken is nodig voor het verrichten van (gespecialiseerde) schoonmaakwerkzaamheden;
- Voorkomen en gedrag zijn van belang bij de (zijdelingse) contacten met externen, zoals bezoekers en patiënten, tijdens het uitvoeren van werkzaamheden in de organisatie;
- Gevoel voor apparatuur is vereist voor het bedienen van schoonmaakmachines.

4.9 Inconveniënten

- Fysieke belasting treedt op door het veelvuldig lopen en staan, tillen, bukken en het bedienen van de huishoudelijke apparatuur;
- Bezwarende omstandigheden bestaan uit het in aanraking komen met onaangename materialen, vuil en dergelijke;
- Er is risico op persoonlijk letsel door het belasten van schouders, rug, etc., het werken met diverse apparatuur en het gebruik van (agressieve) schoonmaakmiddelen.

Bijlage 2: Functiematrix en indelingsniveaus

De nummers in de kolom "Nummer referentiefunctie" duiden op de nummers van de referentie-functiebeschrijvingen in bijlage 1 van deze handleiding. In de kolom "Matrix" staat met een "x" aangegeven dat van dit functieniveau een matrixtekst beschikbaar is (en geen referentiefunctiebeschrijving).

Functienaam	FWHZ-schaal (FWG-functie-groep)		Nummer referentie-functie	Matrix
Doktersassistent A	4	<ul style="list-style-type: none"> • Inventariseert mondeling meer bekende, eenvoudige hulpvragen op basis van protocollen en standaarden en verwijst door • Terugval op huisarts bij complexe hulpvragen • Prioriteiten worden in overleg vastgesteld • Werk- en denkniveau mbo 4 op het niveau van doktersassistent of vergelijkbaar 	1	
Triagist A	4	<ul style="list-style-type: none"> • Trieert bij de huisartsenpost mondeling (telefonisch) en face to face de urgentie van acute hulpvragen en bepaalt volgens standaard de noodzakelijk vervolgstappen • Valt terug op Triagist B en/of huisarts bij meer complexe hulpvragen • Er kan sprake zijn van het verrichten van verpleeg-/medisch-technische handelingen • Werk- en denkniveau mbo 4 op het niveau van doktersassistent, verpleegkundige of vergelijkbaar; in bezit van InEen-diploma triagist 		x
Doktersassistent B	5	<ul style="list-style-type: none"> • Inventariseert mondeling de urgentie van minder bekende, complexere hulpvragen, schat de urgentie in en handelt de zorg/hulpvraag waar mogelijk en op basis van aanvullende training/opleiding (bijv. triage-diploma) of ervaring af, op basis van kennis, protocollen en standaarden en verwijst door • Sociale en communicatieve vaardigheden zijn vereist voor het zelfstandig voeren van een eigen spreekuur • Voert diverse medisch technische handelingen uit volgens protocol • Stelt eigen prioriteiten in werkzaamheden • Kennis op Mbo 4-niveau van opleiding doktersassistent, de complexiteit van het werk vereist meerdere jaren relevante werkervaring, aanvullende scholing en/of kennis van specifieke doelgroepen • 	2	

Triagist B	5	<ul style="list-style-type: none"> • Trieert bij de huisartsenspoedpost mondeling (telefonisch) en face to face de urgentie van minder bekende, complexe acute hulpvragen en bepaalt volgens standaard de nodige vervolgstappen • Stuurt op basis van de urgentie visite- en consultagenda aan • Overlegt bij complexe acute hulpvragen met de huisarts • Verricht meer complexe verpleeg-/medisch-technische handelingen zoals intraveneus injecteren • Ondersteunt en begeleidt triagist A of triagist in opleiding • Opleiding mbo-niveau 4 doktersassistent of verpleegkundige, meerdere jaren relevante werkervaring en in bezit van InEen-diploma triagist 	4	
(Triagist C)	(6)	Een triagist kan een functie hebben met een inhoud die leidt tot een hogere indeling dan Triagist B (schaal 5). Óf schaal 6 mag worden toegepast, hangt af van de omgeving, taken en eisen en/of competenties die gevraagd kunnen worden. Zie de uitleg onderaan de beschrijving van Referentiefunctie Triagist B.		
Leidinggevend doktersassistent	6	<ul style="list-style-type: none"> • Verricht uitvoerende werkzaamheden als doktersassistent B • Geeft leiding aan de werkzaamheden op de locatie/afdeling • Houdt functionerings- en beoordelingsgesprekken • Controleert administratieve registraties (van recepten, patiënten) en bewaakt het budget • Stelt protocollen op, signaleert knelpunten in werkwijzen en doet verbetervoorstellen • Werk- en denkniveau mbo-niveau 4, diploma doktersassistent en meerdere jaren relevante werkervaring 	3	
Leidinggevend triagist	6	<ul style="list-style-type: none"> • Werk- en denkniveau mbo-niveau 4, diploma doktersassistent en triage en meerdere jaren relevante werkervaring • Verricht uitvoerende werkzaamheden als triagist B • Geeft leiding aan de werkzaamheden op de locatie/afdeling • Houdt functionerings- en beoordelingsgesprekken • Controleert de verschillende administratieve registraties (van recepten, patiënten) en bewaakt het budget 	5	

		<ul style="list-style-type: none"> • Stelt protocollen op, signaleert knelpunten in werkzaamheden en doet verbetervoorstellen • In bezit van InEen-diploma triagist 		
Apothekersassistent	4	<ul style="list-style-type: none"> • Werk- en denkniveau mbo 3 en een opleiding apothekersassistent • Bereidt geneesmiddelen volgens recept en distribueert deze • Beheert en controleert de apotheek- en afdelingsvoorraden • Verstrekt informatie over toediening, eigenschappen en opslag van geneesmiddelen aan patiënten 	6	
Praktijkondersteuner Huisartsenzorg (POH)	7	<ul style="list-style-type: none"> • Verleent gedelegeerde medisch-inhoudelijke huisartsgeneeskundige zorg aan patiënten met chronische- en progressieve- en/of complexe somatische problematiek met name diabetes, COPD/ Astma, CVRM en kwetsbare ouderen • Opleiding tot POH volgens het door beroepspartijen vastgesteld competentieprofiel en kennis van de doelgroep en voorkomende problematiek • Houdt spreekuur en legt huisbezoeken af • Inventariseert en analyseert de medische-, verpleegkundige- of sociale problemen, bepaalt methodiek en stelt een zorgplan op • Geeft psychosociale begeleiding en ondersteuning • Coördineert het zorgproces en verwijst evt. door • Draagt bij aan de ontwikkeling van het kwaliteitsbeleid door het opstellen en actueel houden van procedures/werkwijzen en protocollen 	7	
Praktijkondersteuner GGZ A	8	<ul style="list-style-type: none"> • Verleent ondersteuning, begeleiding en kortdurende behandeling aan patiënten met psychische, psychosomatische en psychosociale problematiek, adviseert voor vervolg en eventuele verwijzing • Biedt behandeling en begeleiding aan patiënten met chronische klachten in stabiele situaties. • Hbo-opleiding (bijvoorbeeld SPV, Maatschappelijk werk), aanvulling praktijkondersteuner GGZ, alsmede kennis van en ervaring met problematiek in eerstelijns • Stelt vanuit eigen professionele verantwoordelijkheid, onder eindverantwoordelijkheid van de huisarts, het behandel-/zorgplan op 	8	

		<ul style="list-style-type: none"> • Zorgt voor een adequate terugkoppeling naar de huisarts, die eindverantwoordelijk is voor de zorg • Bijzondere sociale vaardigheden zijn vereist voor intensieve begeleiding en/of coördinatie van zorg in situaties van o.a. ambulante zorg. • Oefent invloed uit op het operationeel kwaliteitsbeleid d.m.v. het opstellen en actualiseren van procedures/werkwijzen en protocollen. 		
Praktijkondersteuner GGZ B	9	<ul style="list-style-type: none"> • Ruime relevante werkervaring. • Aanvullende deskundigheid (post-Hbo) (door opleiding en/of ruime ervaring) is nodig op het gebied van ernstige(r) psychische problematiek, jeugd- of ouderenzorg, migranten, etc.. • Voorgelegde problematiek is bovengemiddeld veeleisend. • Invloed op het kwaliteits- en/of organisatiebeleid d.m.v. het opstellen en actualiseren van procedures/werkwijzen, protocollen en beleidsvoorstellen. • Rol bij begeleiding, diagnostiek en verwijzing is zodanig dat de huisarts, die eindverantwoordelijk is, veelal af kan gaan op het oordeel van de POH-GGZ. 		x
Verpleegkundig Specialist A	9	<ul style="list-style-type: none"> • Opleiding ANP en ervaring in de zorg. • Onderzoekt, behandelt en/of begeleidt patiënten met enkelvoudige/geprotocolleerde en/of door huisarts doorverwezen aandoeningen/zorgvragen. • Verleent geïntegreerde verpleegkundige en medische zorg binnen een deelgebied van een huisartsenorganisatie. • Draagt bij en/of ontwikkelt mede protocollen, richtlijnen, standaarden en behandelbeleid 		
Physician Assistant A	9	<ul style="list-style-type: none"> • Opleiding MPA en ervaring in de zorg. • Onderzoekt, behandelt en/of begeleidt patiënten met enkelvoudige/geprotocolleerde en/of door huisarts doorverwezen aandoeningen/zorgvragen. • Verleent geïntegreerde medische zorg binnen een deelgebied van een huisartsenorganisatie. • Draagt bij en/of ontwikkelt mede protocollen, richtlijnen, standaarden en behandelbeleid. 	11	

Verpleegkundig Specialist B	10	<ul style="list-style-type: none"> • Naast de opleiding ANP en ruime ervaring in de zorg is aanvullende huisartsenzorgrelevante kennis - verkregen via opleiding en/of werkervaring- vereist. • Onderzoekt, behandelt en/of begeleidt patiënten met specifieke en reguliere aandoeningen en/of meer complexe verpleegkundige zorgvragen (binnen wettelijk kaders en eventueel met de huisarts gemaakte aanvullende afspraken). • Er worden zelfstandig uiteenlopende zorggerelateerde vraagstukken geanalyseerd en opgelost. • Levert input voor en doet (beleids-)verbetervoorstellen aangaande behandeling, procedures, werkwijze en beleid d.m.v. project of eigen inhoudelijke bijdrage (aan directie/bestuurder). • Heeft vanuit de huisartsenorganisatie een substantiële actieve rol in de interactie en samenwerkingsafspraken met andere participanten op de sociale kaart. 	10	
Physician Assistant B	10	<ul style="list-style-type: none"> • Naast de opleiding MPA en ruime ervaring in de zorg is aanvullende huisartsenzorgrelevante kennis - verkregen via opleiding en/of werkervaring- vereist. • Onderzoekt, behandelt en/of begeleidt patiënten met specifieke en reguliere aandoeningen en/of brede en meer complexe zorgvragen (binnen wettelijk kaders en eventueel met de huisarts gemaakte aanvullende afspraken). • Er worden zelfstandig uiteenlopende zorggerelateerde vraagstukken geanalyseerd en opgelost. • Levert input voor en doet (beleids-)verbetervoorstellen aangaande behandeling, procedures, werkwijze en beleid d.m.v. project of eigen inhoudelijke bijdrage (aan directie/bestuurder). • Heeft vanuit de huisartsenorganisatie een substantiële actieve rol in de interactie en samenwerkingsafspraken met andere participanten op de sociale kaart. 	12	
Praktijkmanager A	7	<ul style="list-style-type: none"> • Kennis van eerstelijnszorg, management- en werkprocessen op hbo-niveau, OF mbo 4 opleiding, managementopleiding en ruime ervaring 		x

		<ul style="list-style-type: none"> • Geeft operationeel leiding aan een team van circa 5 fte • Adviseert vooral op operationele onderwerpen • Levert een bijdrage aan de structurele optimalisatie van de praktijkvoering en de daarbij behorende werkprocessen op niet medisch gebied • Participeert in projecten • Is in staat anderen te stimuleren, motiveren, overtuigen en corrigeren bij het sturing geven aan werkprocessen 		
Praktijkmanager B	8	<ul style="list-style-type: none"> • Kennis van management en zorg op hbo-niveau met ruime ervaring en managementopleiding • Geeft leiding aan één of meerdere teams van circa 10 fte • Adviseert vooral op operationele en tactische onderwerpen • Ontwikkelt beleid (incl. financiële aspecten) en draagt bij aan tactisch beleid • Bewaakt de kwaliteit, realisatie van doelstellingen vastgesteld in het jaarplan en budget • Leidt/ participeert in projecten • Is in staat tegenstellingen en weerstanden te overbruggen, o.a. in het kader van afstemming in- extern en bij advisering 	13	
Praktijkmanager C	9	<ul style="list-style-type: none"> • Hbo-diploma op relevant kennisgebied, aangevuld met post-hbo-opleiding(en) en ruime managementervaring • Geeft leiding aan circa 20 fte of meer binnen een regio en/of multidisciplinair samenwerkingsverband • Adviseert op tactische en strategische onderwerpen en ontwikkelt (mede) het tactisch beleid • Draagt zorg voor financieel beheer en beheert budget (financiële beslissingsbevoegdheid binnen budgettair kader) • Fungeert als projectleider bij organisatierelevante projecten • Is in staat op verschillend niveau te communiceren in multidisciplinaire samenwerkingsverbanden, waarbij sprake is van tegengestelde, uiteenlopende belangen, en waarbij weerstanden moeten worden overwonnen door overleg en onderhandeling 	14	

Locatiemanager A	7	<ul style="list-style-type: none"> • Opleiding op hbo-niveau plus leidinggevende ervaring • Geeft operationeel leiding aan één of meer teams of een locatie/afdeling (tot ca. 20 fte) met evt. verschillende disciplines • Bewaakt de kwaliteit en budgettaire kaders van de dienstverlening • Levert een bijdrage aan de ontwikkeling van operationeel beleid • Voert delen van het personeelsbeleid uit (bijv. functioneringsgesprekken) • Er kan sprake zijn van uitvoerende taken 		x
Locatiemanager B	8	<ul style="list-style-type: none"> • Opleiding hbo/hbo+ • Geeft hiërarchisch leiding aan meerdere teams of locaties/afdelingen (tot ca. 30 fte) • Voert het personeelsbeleid uit. • Ontwikkelt mede het operationeel beleid en heeft invloed op tactisch beleid van de organisatie • Bewaakt de realisatie van productieafspraken en het budget van de eenheid 	15	
Locatiemanager C	9	<ul style="list-style-type: none"> • Opleiding hbo+, aanvullende managementdeskundigheid en inzicht in tactische/strategische processen • Geeft hiërarchisch leiding aan enkele organisatorische eenheden (> 35 fte) • Draagt zorg voor een optimale personele formatie. Stuur direct en indirect personeel aan • Ontwikkelt het tactisch beleid. Levert een bijdrage aan innovatie van dienstverlening en het strategisch beleid van de organisatie • Beheert het budget van de organisatorische eenheid 		x
Hoofd Administratie A	8	<ul style="list-style-type: none"> • Functierelevante opleiding op hbo-niveau met meerdere jaren praktijkervaring op gebied van financiële administratie, automatisering en leidinggeven • Voert de functie uit binnen de kaders van de afspraken met directie en het organisatiebeleid • Geeft leiding aan (een team met) diverse administratief medewerkers en draagt eindverantwoordelijkheid voor hun werkzaamheden en budget. • Advies over beleid richting directie en bijdragen aan begroting en jaarrekening 	16	

Hoofd Administratie B	9	<ul style="list-style-type: none"> • Financieel-administratieve opleiding op post-hbo-niveau en kennis van aanvullend vakgebied, zoals automatisering of personeelsbeleid. Een managementopleiding en ervaring en analytisch vermogen voor het ontwikkelen van beleid op tactisch niveau • Ontwikkeling van financieel-economisch beleid en doet voorstellen t.z.v. tactisch/strategisch beleid vanuit eigen bedrijfseconomische analyses. • Bewaking of uitvoering van inkooptaken en bijbehorende onderhandelingen • Bewaakt en beheert budgetten en contracten • Grote HDS-organisatie die door directeur/directie wordt aangestuurd. HDS heeft te maken met een breed scala aan producten, tarieven en verzekeraars 		x
P&O-functionaris/ -adviseur A	7	<ul style="list-style-type: none"> • Functierelevante opleiding op hbo-niveau • Draagt bij aan de ontwikkeling van (delen van het) het operationele personeelsbeleid • Ondersteunt het management bij de implementatie en uitvoering van het beleid en de personeelsinstrumenten • Voert diverse management-ondersteunende en administratieve werkzaamheden uit op het gebied van personeelsbeheer en uitvoering van personeelsbeleid • Er kan sprake zijn van participatie in in- en externe projecten 	17	
P&O-functionaris/ -adviseur B	8	<ul style="list-style-type: none"> • Relevante opleiding op hbo-niveau met meerdere jaren werkervaring op P&O-gebied in de zorg • Kennis van organisatieontwikkelingen • Advies en ondersteuning bij (beleidsontwikkeling van en) de implementatie van personeels- en organisatiebeleid • Verantwoordelijk voor beleidsontwikkeling op verschillende P&O-gebieden • Geeft evt. leiding aan de P&O-medewerkers • Fungeert evt. als projectleider 		x

Administratief Medewerker A	3	<ul style="list-style-type: none"> • Functierelevante opleiding op mbo-niveau 3 • Volgens afspraak/instructie verzamelen, controleren en verwerken van gegevens voor een administratief deelgebied, bijv. ten behoeve van de crediteuren-, debiteuren- en/of salarisadministratie • Signaleert afwijkingen 	18	
Administratief medewerker B	4	<ul style="list-style-type: none"> • Functierelevante opleiding op mbo-niveau 3 • Verwerkt en controleert gegevens voor één of meerdere administratieve deelgebieden, bijv. (onderdelen van) financiële, salaris- en patiëntenadministratie • Verstrekt periodieke overzichten en/of statistieken en levert gegevens aan voor begroting en jaarrekening 	19	
Administratief medewerker C	5	<ul style="list-style-type: none"> • Gerichte opleiding op mbo-niveau 4 • Controle, bewaking, inhoudelijke ondersteuning/advisering, zelfstandig en naar eigen vakkundig inzicht voor één of meerdere administratieve deelgebieden • Uitvoering van werkzaamheden rondom applicatiebeheer/systeembeheer. • Uitvoering van coördinerende taken (geven van aanwijzingen) • Verbetervoorstellen doen ten aanzien van administratieve processen 		x
Kwaliteits- en klachtenfunctionaris A	7	<ul style="list-style-type: none"> • Opleiding op hbo-niveau met enkele jaren ervaring in de zorg, met kennis van actuele regelgeving, richtlijnen en standaarden. • Draagt zorg voor implementatie en uitvoering van het operationele kwaliteitsbeleid en adviseert en ondersteunt het management hierbij • Monitort de naleving van het kwaliteitsbeleid, voert audits uit en stelt managementrapportages op • Stimuleert het kwaliteitsdenken binnen de organisatie • Handelt 'standaard' klachten af van (vertegenwoordigers van) patiënten • Kan fungeren als projectdeelnemer of projectleider in kwaliteits- en/of certificeringsprojecten 	20	
Kwaliteits- en klachten functionaris B	8	<ul style="list-style-type: none"> • Functierelevante opleiding op hbo-niveau met brede ervaring in de zorg en actuele kennis in de breedte van het werkgebied • Ontwikkelt (mede) het kwaliteitsbeleid op operationeel en tactisch niveau en vertaalt relevante interne en externe 		x

		<p>ontwikkelingen op dit gebied naar de (middelgrote tot grote) organisatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Draagt zorg voor de implementatie, borging, toetsing en evaluatie ervan; kan goed omgaan met weerstand. Terugval op directie of leidinggevende is mogelijk • Adviseert en ondersteunt de directie bij de ontwikkeling van het strategische kwaliteitsbeleid • Oefent de interne en externe onderzoeks- en adviesrol zelfstandig uit • Onderhoudt een intern en extern netwerk • Handelt voor de organisatie impactvolle klachten zelfstandig af • Er kan sprake zijn van leidinggeven aan kwaliteitsmedewerkers en/of van projectleiding 		
Chauffeur	3	<ul style="list-style-type: none"> • Chauffeursopleiding op mbo-niveau 2 of 3 • Kennis en vaardigheid m.b.t. toepassen van reanimatie en EHBO is onderhouden • Verzorgt vervoer van huisarts • Kan op instructie/aanwijzing van de huisarts bij medische handelingen ondersteunen • Is verantwoordelijk voor onderhoud van de auto en de aanwezigheid van medische koffer en de apparatuur • Onderhoudt de auto en verzorgt de rittenadministratie 	21	
Secretaresse A	4	<ul style="list-style-type: none"> • Opleiding op mbo-niveau en kennis/ervaring op gebied van secretariële werkzaamheden • Plant en verricht binnen gemaakte afspraken alle voorkomende secretariaatswerkzaamheden • Beheert en bewaakt agenda('s), prioriteert afspraken en heeft in dat licht contact met diverse in- en externe contacten • Verricht een deel van de werkzaamheden zelfstandig • Treft voorbereidingen voor en verzorgt notulen/verslaglegging bij diverse vergaderingen en bijeenkomsten. • Stelt eenvoudige correspondentie op • Kan ook andere afdelingsondersteunende administratieve werkzaamheden doen (bijv. op het gebied van personeels- of medische administratie) 		x

Secretaresse B	5	<ul style="list-style-type: none"> • Opleiding mbo-niveau 4 en ruime kennis/ervaring op gebied van secretariële werkzaamheden of hbo-opleiding • Stelt zelf prioriteiten en richt eigen werk in binnen gemaakte afspraken met de te ondersteunen directeur of manager • De aard van het werk vraagt kennis, voortvarendheid en creativiteit bij het oplossen van voorkomende problemen • Notuleert frequent en bij uiteenlopende vergaderingen, waaronder directie- en evt. bestuursvergaderingen • In het kader van agendabeheer en organisatie stelt de functie eisen aan sociale vaardigheden in het contact met diverse in- en externe contacten • De werkzaamheden en contacten vanuit het directiesecretariaat vragen zorgvuldigheid in het omgaan met zeer vertrouwelijke informatie • Geeft eventueel leiding aan één of enkele medewerkers 	22	
Secretaresse C	6	<ul style="list-style-type: none"> • Hbo-opleiding • Belast met het verrichten van secretariële werkzaamheden ten behoeve van directie/RvB/RvT • Notuleert bij complexe organisatierelevante vergaderingen en bewaakt actiepunten • Verricht beleidsvoorbereidende werkzaamheden en stelt conceptdocumenten op • Ook kan sprake zijn van het geven van leiding en uitvoeren van projectmatige taken 		x
Huishoudelijk medewerker A	1	<ul style="list-style-type: none"> • Uitvoeren van algemene schoonmaakwerkzaamheden 	23	
Huishoudelijk medewerker B	2	<ul style="list-style-type: none"> • Uitvoeren van schoonmaakwerkzaamheden • Er gelden specifieke eisen i.v.m. kwetsbare omgeving, gebruik van specifieke middelen en/of een omgeving waarbij rekening moet worden gehouden met aanwezige medewerkers of patiënten 		x

Bijlage 3: Begrippenlijst

Lijst A – Begrippen organisatie

Beleid

Beleid is het geheel van afspraken over doelstellingen, prioriteiten en werkwijzen dat richting geeft aan het huidige en toekomstige handelen van een organisatorische eenheid.

Wanneer gesproken wordt over beleid is het steeds van belang te kijken waarop het beleid betrekking heeft (welk onderwerp, welk deel van de instelling). Tevens is van belang vast te stellen of er sprake is van het ontwikkelen/vaststellen van operationeel beleid, tactisch beleid of strategisch beleid.

Strategisch beleid

Onder strategisch beleid wordt verstaan het beleid betreffende de langetermijndoelen van de organisatie als geheel of van een relatief autonoom organisatieonderdeel in relatie tot haar omgeving, evenals de wegen waarlangs en de voornaamste middelen waarmee de organisatie zal trachten deze doelen te verwezenlijken.

Tactisch beleid

Onder tactisch beleid wordt verstaan het beleid betreffende de bijdrage die een organisatieonderdeel of functioneel deelgebied levert aan de organisatiedoelstelling en de wijze van organiseren van deze bijdrage. In het tactisch beleid worden meer concrete activiteiten en processen vastgesteld die moeten leiden tot het uitvoeren van het strategisch beleid. Het beleid beslaat met name de middellange termijn.

Operationeel beleid

Onder operationeel beleid wordt verstaan het beleid betreffende de dagelijkse procesgang en de directe uitvoering van werkzaamheden, vanuit de randvoorwaarden gesteld door het tactisch en/of strategisch beleid. De organisatie van de directe werkuitvoering, de werkplanning en kostenbewaking vallen onder het operationele beleid. Het operationele beleid beslaat met name de korte termijn.

Vaststellen van beleid

De hiërarchisch leidinggevende is uiteindelijk verantwoordelijk voor het vaststellen van het beleid. Veelal wordt de vaststelling van het beleid voorbereid in een team. Voor het vaststellen van behandelbeleid kan een (hoofd)behandelaar verantwoordelijk zijn.

Ontwikkelen van beleid

Met ontwikkelen van beleid wordt bedoeld het formuleren van beleidsvoorstellen of beleidsplannen. Hieraan gaat over het algemeen een fase van oriëntatie en/of onderzoek vooraf.

Invloed op beleid

Van invloed op het beleid is sprake als deelgenomen wordt aan een beleidsbepalend of beleidsadviserend overleg of als er vanuit een specifieke deskundigheid een adviserende rol is ten aanzien van het beleid.

Budget

Onder budget wordt verstaan een vastgestelde begroting.

Budgetverantwoordelijkheid

De term budgetverantwoordelijkheid wordt in de praktijk gebruikt zowel wanneer er sprake is van budgetbewaking als wanneer er sprake is van budgetbeheer. Om de budgetverantwoordelijkheid te kunnen waarderen, is het belangrijk om te analyseren wat de vrijheid in en mogelijke invloed op de besteding van het budget is.

Bewaken van een budget

Bij het bewaken van het budget gaat het met name om het controleren of de uitgaven op verschillende posten passen binnen de vastgestelde taakstellende

begroting en het signaleren van eventuele afwijkingen.

Beheren van een budget

Bij het beheren van een budget is sprake van de verantwoordelijkheid voor een bepaalde taak of afdeling met een daarbij behorend budget. De budgethouder heeft de verantwoordelijkheid om met het vastgestelde budget de taakopdracht te realiseren. De budgethouder heeft daarbij een zekere vrijheid om te beslissen over de besteding van gelden.

Contacten

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen het hebben van contacten en het onderhouden van contacten.

Contacten hebben

Duidt op contacten die zich veelal kenmerken door een ad-hoc karakter.

Contacten onderhouden

Duidt op contacten waarbij de zorg voor de continuïteit van het contact van belang is. Veelal gaat het om regelmatige contacten, waarbij initiatieven worden gevraagd om de continuïteit te waarborgen.

Coördineren van activiteiten

Het zodanig aansturen, ordenen en rangschikken van activiteiten van anderen, dat een samenhang en samenwerking ontstaat.

In zorgverleningssituaties is in veel gevallen op enige wijze sprake van coördinerende activiteiten. Factoren die van invloed zijn op de complexiteit van de coördinatie van de zorgverlening zijn onder meer:

- rol en verantwoordelijkheid naar relaties van de patiënt/mantelzorgers;
- afstemming binnen een discipline versus multidisciplinair werken;
- rol en verantwoordelijkheid naar hulpverleners van andere organisaties.

Ervaring

Ervaring is een element van kennis en wordt verworven door taken of werkzaamheden te verrichten. Afhankelijk van de werkzaamheden voegt op enig moment het langer uitvoeren van de werkzaamheden geen waarde (in de zin van kennis) meer toe.

Ruime ervaring

Ervaring met een takenpakket waarbij ook de minder voorkomende taken in voldoende mate zijn voorgekomen om ze te onderkennen en te beheersen.

Brede ervaring

Ervaring opgedaan met verschillende takenpakketten die weliswaar soortgelijk zijn, maar binnen meerdere deelgebieden, bijvoorbeeld verschillende typen afdelingen, zijn uitgevoerd.

Leidinggeven

Het richting geven aan/sturen van activiteiten en derhalve verantwoordelijk dan wel aanspreekbaar zijn op het resultaat. Onderscheiden wordt hiërarchisch, operationeel en functioneel leidinggeven.

Hiërarchisch leidinggeven

Het vanuit een hiërarchische positie leidinggeven aan een organisatorische eenheid, inclusief de daarbij behorende personele en financiële aspecten.

Operationeel leidinggeven

Het aansturen van het werkproces ter realisatie van een bepaald resultaat, met de bevoegdheid om werkopdrachten te geven binnen een daartoe door de hiërarchisch leidinggevende gestelde raamopdracht. Het stellen van prioriteiten, coördineren van de te verrichten activiteiten en bewaken van de voortgang.

Functioneel leidinggeven

Het geven van richtlijnen en aanwijzingen vanuit een verantwoordelijkheid voor specifieke vaktechnische aspecten bij de uitvoering van werkzaamheden, met als

doel zorg te dragen voor het op peil blijven, ontwikkelen en juist hanteren van specialistische kennis en vaardigheden.

Geven van aanwijzingen

Het op basis van deskundigheid, operationele of functionele bevoegdheid opdracht geven tot het op bepaalde wijze uitvoeren van werkzaamheden.

Geven van richtlijnen

Het op basis van operationele of functionele bevoegdheid uitvaardigen van voorschriften, procedures, protocollen, et cetera, met betrekking tot de wijze waarop bepaalde werkzaamheden uitgevoerd moeten worden.

Indirect leidinggeven

Het hiërarchisch leidinggeven aan medewerkers/functionarissen, waarbij de directe aansturing plaatsvindt door een operationeel of hiërarchisch leidinggevende die onder de betreffende leidinggevende ressorteert.

Direct leidinggeven

Het hiërarchisch leidinggeven aan medewerkers/functionarissen die in de lijn direct onder de leidinggevende staan.

Lijst B – begrippen (huisartsen)zorg

Begeleiden

Begeleiden is gericht op het in stand houden of bevorderen van het psychosociaal welbevinden of de zelfredzaamheid. Binnen het begrip is sprake van een grote verscheidenheid in en toepassing van methodieken alsmede van een ruime verscheidenheid in intensiteit.

De primaire doelgroep is doorgaans de patiënt/patiënt, maar in een aantal functies kan (daarnaast) ook sprake zijn van het begeleiden van relaties van de patiënt/patiënt of van medewerkers. (Bij het geven van begeleiding kunnen uiteraard veranderingen ontstaan. Bij begeleiding is dat echter geen primaire doelstelling).

Begeleidingsplan/ondersteuningsplan

Onder begeleidingsplan/ondersteuningsplan wordt verstaan het geheel aan afspraken, activiteiten, doelstellingen, et cetera, betrekking hebbend op de begeleiding/ondersteuning van een individuele patiënt/patiënt.

Behandelaar

Een zorgverlener met een eigen professionele verantwoordelijkheid voor de door hem uitgevoerde behandeling.

Behandelen

Behandelen is het op methodische wijze trachten teweeg te brengen van genezing dan wel verbeteringen in de fysieke en/of de psychische gesteldheid van de patiënt of in het gedrag. Binnen het begrip is sprake van een grote verscheidenheid in en toepassing van methodieken alsmede van een ruime verscheidenheid in intensiteit.

Behandelplan

Onder het behandelplan wordt verstaan het geheel van afspraken, activiteiten, doelstellingen, et cetera, betrekking hebbend op de behandeling van een individuele patiënt.

Complexiteit van behandelingen

In algemene zin kan gesteld worden dat bij eenvoudige behandelingen sprake is van een eenduidige en voorspelbare situatie en de patiënt minimale risico's loopt. Bij complexe behandelingen is er sprake van een veelheid van te betrekken gegevens en factoren, relatieve onvoorspelbaarheid van reacties en van veelal ernstige risico's voor de patiënt.

Complexiteit van verpleegtechnische handelingen

Eenvoudige verpleegtechnische handelingen zijn relatief eenvoudig aan te leren en zijn doorgaans weinig belastend voor de patiënt en de patiënt loopt veelal weinig of geen risico. Meer complexe verpleegtechnische handelingen vereisen ruime kennis en (aanvullende) training, kunnen pijnlijk/belastend zijn voor de patiënt en de patiënt loopt veelal risico. Wat onder eenvoudige of meer complexe verpleegtechnische handelingen verstaan wordt, kan branchespecifiek zijn en verschilt per kernfunctie

Verpleegtechnische handelingen

Onder verpleegtechnische handelingen worden de handelingen verstaan die onderdeel uitmaken van de verpleegkundige beroepsuitoefening en die tijdens de initiële verpleegkundige opleiding worden aangeleerd. Verpleegtechnische handelingen kunnen ook door andere functionarissen worden uitgevoerd.

Eenvoudige verpleegtechnische handelingen zijn relatief eenvoudig aan te leren en zijn doorgaans weinig belastend voor de patiënt. Complexe verpleegtechnische handelingen vereisen ruime kennis en (aanvullende) training, kunnen pijnlijk/belastend zijn voor de patiënt en de patiënt loopt veelal risico.

Geprotocolleerde medische zorg

Werkzaamheden die behoren tot de medische beroepsuitoefening die door niet-medici kunnen worden uitgevoerd, doordat deze geprotocolleerd zijn en onder supervisie van de medisch specialist plaatsvinden.

Supervisie houdt in dat betreffende functionarissen op zich voor hun doen en laten verantwoordelijk zijn, maar hierin worden gecoacht en reflectie- of bespreekmogelijkheden worden geboden. De eindverantwoordelijkheid voor de vaststelling van medische protocollen ligt bij de medische discipline.

Medisch-technische handelingen

Onder medisch-technische handelingen worden de handelingen verstaan die onderdeel uitmaken van de medische beroepsuitoefening en die tijdens de medische opleiding worden aangeleerd.

Medisch-technische handelingen kunnen ook door andere functionarissen worden uitgevoerd (zie Wet BIG).

Eisen uit NVDA beroepsprofiel (sept. 2012): allergietests uitvoeren, assisteren arts bij medische verrichtingen, corpus alienum verwijderen, eerste hulp (somatisch) verlenen bij: verwondingen, vergiftigingen, verstikking, verslikken, ademstilstand en circulatiestilstand, functiemetingen zoals tensiometing, visusbepaling, audiometrie, ECG 24-uurs-metingen en fiets-ergometrie, hechtingen aanbrengen en wonden lijmen, hechtingen en tampons verwijderen, injecteren (intracutaan, subcutaan, intramusculair), laboratoriumbepalingen, zoals bloed-, urine- en ontlastingsonderzoek, fluoronderzoek, medicatie (ook herhaalrecepten) checken en registreren voor autorisatie/controle arts, medicijnen toedienen: oraal, rectaal, vaginaal, via de huid, via de luchtwegen, via de slijmvliezen (bijvoorbeeld zalven, druppelen, spoelen), monsters verzamelen ten behoeve van diagnostiek (steriel en niet-steriel materiaal) zoals uitstrijkje, oren uitspuiten, venapunctie, verbanden aanleggen (verschillende soorten), vingerprik, vragenlijsten afnemen (bijvoorbeeld Minimum Mental State Examination), wonden verzorgen ((niet)schone wonden en brandwonden), wratten aanstippen, zwachteltechnieken toepassen.

Diagnosticeren

Diagnosticeren is het verzamelen en analyseren van gegevens teneinde de aard van een ziekte, stoornis of probleemsituatie vast te stellen.

NHG-standaarden

De NHG-Standaarden bevatten richtlijnen voor de behandeling en diagnostiek van een groot aantal aandoeningen die zich kunnen aandienen in de huisartsenpraktijk. Het gaat daarbij om een bundeling van adviezen om de kwaliteit van het medisch handelen te verbeteren.

Elke NHG-Standaard richt zich op een bepaalde aandoening (zoals sinusitis), klacht (zoals maagklachten), of risicofactor (zoals hypertensie) en doet duidelijke uitspraken over wat wel en niet goed medisch handelen is.

Triage

Triage is het proces waarbij voor acute hulpvragen van patiënten de urgentie van de hulpvraag wordt vastgesteld, dat wil zeggen wordt bepaald of een patiënt nader onderzocht moet worden, hoe snel en door wie de patiënt moet worden gezien, in overleg met de patiënt de vervolgbehandeling wordt bepaald en wordt ingezet en de patiënt wordt geïnformeerd.

Wet BIG

De Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (Wet BIG) moet de kwaliteit bevorderen van de zorg die beroepsbeoefenaren leveren. De wet is ook bedoeld om patiënten te beschermen tegen ondeskundig of onzorgvuldig handelen van individuele zorgverleners.

Apothekers, artsen, fysiotherapeuten, gezondheidszorgpsychologen, psychotherapeuten, tandartsen, verloskundigen en verpleegkundigen zijn verplicht zich te registreren in het BIG-register. Alleen zorgverleners die in het register staan, mogen een beschermde titel voeren zoals die in de wet staat genoemd.

De Inspectie voor de Gezondheidszorg houdt toezicht op de opleidingsverplichting die medische beroepsbeoefenaren hebben om hun vakkennis op peil te houden. Daarnaast controleert de Inspectie de naleving van artikel 40 uit de Wet BIG. Daarin staat onder andere dat een individuele medische beroepsbeoefenaar verantwoorde zorg moet leveren en aan kwaliteitsbewaking moet doen. (bron: www.igz.nl)

Voorbehouden handelingen

Voorbehouden handelingen zijn medische handelingen die onaanvaardbare risico's voor de gezondheid van een patiënt met zich meebrengen als ze door een ondeskundige worden uitgevoerd. Wie deze handelingen mogen uitvoeren, staat in de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (Wet BIG). Enige uitzondering daarop is als een opdracht hiertoe is gegeven door een bevoegde beroepsbeoefenaar (arts) en als voldaan is aan de voorwaarden van de wet BIG (zie "bevoegd en bekwaam"). Voorbeelden van voorbehouden handelingen zijn: medische/chirurgische handelingen, injecties, narcose, katheterisaties.

Bevoegd en bekwaam

Zelfstandig bevoegd om voorbehouden handelingen uit te voeren zijn geneeskundigen en in sommige gevallen de physician assistant en verpleegkundig specialist. Andere beroepsbeoefenaren in de huisartsenzorg, zoals doktersassistenten en verpleegkundigen, mogen deze handelingen alleen uitvoeren indien zij handelen:

- a) in opdracht van een arts, physician assistant of verpleegkundig specialist, maar alleen voor die handelingen waarvoor deze zelfstandig bevoegd is;
- b) conform de aanwijzingen van de zelfstandig bevoegde;
- c) onder voorwaarde dat zowel hij/zij zelf als de opdrachtgever redelijkerwijs mag aannemen dat hij/zij beschikt over de bekwaamheid om de opdracht naar behoren uit te voeren.

Onder bekwaamheid verstaat men dat de beroepsbeoefenaar moet weten wat de handeling inhoudt, wat de indicatie is, wat de eventuele contra-indicaties zijn, welke complicaties kunnen optreden en hoe men dan dient te handelen. Maar ook dat de beroepsbeoefenaar vaardig is om de handeling te verrichten en dat deze de handeling regelmatig volgens protocol verricht. Volgens de wet BIG is het de individuele verantwoordelijkheid van de beroepsbeoefenaar ervoor te zorgen dat hij bekwaam is en blijft. (Wet BIG).

Bijlage 4: Adressen betrokken partijen

Landelijke Huisartsen Vereniging

Postbus 20056
3502 LB Utrecht
www.lhv.nl

InEen

Postbus 2672
3500 GR Utrecht
www.ineen.nl

FNV Zorg & Welzijn

Hertogswetering 159
3543 AS Utrecht
T 088 - 368 0 368 (ledenservice)
www.fnv.nl

CNV Zorg & Welzijn

Tiberdreef 4,
3561 GG Utrecht
T 030-7511001
www.mijnvakbond.nl
cnvinfo@cnv.nl

Nederlandse Vereniging van Doktersassistenten

Amaliaaan 41C
3743 KE Baarn
T 085-4824400
cao@nvda.nl
www.nvda.nl

Nederlandse Vereniging van Praktijkondersteuners en Praktijkverpleegkundigen

Kerkeweg 69
3901 EC Veenendaal
www.nvvp.nl

FWG (indelingen en/of hulpvragen)

Lunettenbaan 59
3524 GA Utrecht
T 030 - 2669 418/ 400
servicepunt@fwg.nl
www.fwg.nl

Commissie FWHZ (bezwaar)

Postbus 85266
3508 AG Utrecht
fwhz@fwg.nl

Bijlage 5: Voorbeelddocumenten

- Model aanbiedingsbrief aan medewerker
- Model heroverwegingsverzoek (interne procedure)
- Model reactie werkgever op heroverwegingsverzoek (interne procedure)
- Model bezwaarschrift aan FWHZ-commissie

Model Aanbiedingsbrief aan medewerker

(gebruik de tekstdelen van de brief al naar gelang het een nieuwe aanstelling of nieuwe vaststelling voor een bestaande medewerker betreft)

...naam..

...adres...

...postcode en woonplaats van de medewerker...)

Betreft: functie-indeling volgens FWHZ

(...plaatsnaam...), (...datum...)

Geachte heer / mevrouw (*...naam...*),

Hierbij informeer ik u over de (aangepaste) functiebeschrijving en indeling die van toepassing is in uw situatie.

a)U oefent per (*...datum ...*) de functie van (*...naam...*) uit. Op deze functie is, conform de geldende FWHZ-functiematrix, salarisschaal (*...nummer...*) van toepassing.

b)Uw functie is in het kader van het actuele functiewaarderingssysteem FWHZ (her)ingedeeld en getoetst aan de referentiefuncties en de functieniveaumatrix. Hierbij bericht ik u dat met ingang van (*...datum ...*) de functie (*...naam...*) op u van toepassing is. De functie is ingedeeld in salarisschaal (*...nummer...*).

Uw maandsalaris bedraagt (deeltijdfactor maal *...bedrag...*) op grond van de geldende salarisschaal, deeltijdfactor en inschaling.

Indien u het niet eens bent met de functie-indeling, kunt u een verzoek om heroverweging indienen. Dit verzoek moet u binnen 28 kalenderdagen na ontvangst van deze brief schriftelijk richten aan ondergetekende. Een verzoek om heroverweging kan uitsluitend betrekking hebben op uw functie, het vastgestelde niveau of de ingangstermijn. In uw verzoek moet u motiveren waarom het vastgestelde niveau en/of de ingangstermijn volgens u niet juist is/zijn. U kunt daarbij het beste gebruik maken van voorbeelden uit de praktijk, die structureel onderdeel uitmaken van uw functie en die een ander niveau en/of een andere ingangstermijn rechtvaardigen.

Hoogachtend,

(...naam en functie ondertekenaar, naam werkgever, adres, postcode en vestigingsplaats...)

Model heroverwegingsverzoek (interne procedure)

(...naam organisatie...)

t.a.v. directie

Postbus 2672

3500 GR Utrecht

Betreft: verzoek tot heroverweging indeling functie (*...naam van de functie vermelden...*)

Geachte heer/mevrouw,

Met deze brief geef ik te kennen het niet eens te zijn met de indeling van mijn functie. Deze is door u ingedeeld als (*...naam van de functie...*) met schaal (*...nummer...*).

De toegepaste referentiefunctie en het daaraan gekoppelde salarisniveau is niet in overeenstemming met de functie zoals ik die in de praktijk uitoefen. De functie die ik daadwerkelijk uitoefen, sluit m.i. beter aan bij de referentiefunctie (*...naam van de referentiefunctie invullen...*) op het functieniveau (*...schaalnummer invullen...*). Ik wil dit gaarne in een mondeling overleg toelichten.

Ik wil daarbij het volgende inbrengen:

- (*...opsomming van activiteiten die niet in de beschrijving vermeld staan met voorbeelden uit de dagelijkse praktijk en hoe vaak deze werkzaamheden zich voordoen ...*).
- (*... opsomming van eisen die de functie stelt en die niet in de referentiefunctie staan t.a.v. kennis, vaardigheden, bevoegdheden, verantwoordelijkheden...*)
- Ik ben van mening dat ik deze functie daadwerkelijk volledig uitoefen sinds (*...datum...*).

Ik heb de navolgende bijlagen toegevoegd:

-
-

Hoogachtend,

(...naam, adres, postcode en woonplaats van de medewerker...)

Model reactie werkgever op heroverwegingsverzoek (interne procedure)

...naam..

...adres...

...postcode en woonplaats van de medewerker...)

Betreft: verzoek heroverweging FWHZ

(...plaatsnaam...), (...datum...)

Geachte heer / mevrouw (...naam...),

Naar aanleiding van uw verzoek tot heroverweging van de indeling van uw functie en het daaropvolgend gesprek d.d. metheeft de directie vanhet navolgende besluit genomen.

Uw inbreng ten aanzien van aanvullende taken en/of eisen is opnieuw overwogen.

Wij delen uw opvatting op de volgende punten:

- (...korte omschrijving van de activiteiten resp. eisen die structureel tot de functie behoren en die uit de referentiefunctie onvoldoende naar voren komen en doen u bijgaand een aangepast besluit toekomen...).
-

Op de volgende punten achten wij een aanpassing van ons eerdere besluit niet passend:

- (...korte omschrijving van de activiteiten resp. eisen met een korte verklaring, bijv. Dit aspect komt voldoende tot uiting in de referentiefunctie c.q. indeling / deze taak behoort niet tot uw structurele takenpakket / voor deze taken zijn de in de referentiefunctie genoemde eisen en de waardering daarvan in de functieschaal toereikend / deze taken oefent u niet uit op de ijkdatum voor de indeling.....)

Op grond van het bovenstaande hebben wij besloten ons eerdere besluit in stand te houden / te heroverwegen met als resultaat bijgaand aangepast indelingsbesluit.

Mocht u het na lezing van dit besluit nog bezwaren hebben tegen de uitkomst, dan kunt u hiertegen bezwaar aantekenen bij de FWHZ-commissie. U dient hiervoor een brief te sturen naar (*zie model*). Over de eventuele consequenties van deze definitieve functiegroep-indeling voor uw salaris zult u separaat schriftelijk worden geïnformeerd door de afdeling P&O.

Wij vertrouwen erop met dit besluit de interne FWHZ bezwarenprocedure correct te hebben afgerond.

Met vriendelijke groet,
Directie

Bijlagen (evt.):

- nieuwe toekenning indeling

Model bezwaarschrift aan FWHZ-commissie

FWHZ-commissie
t.a.v. ambtelijk secretariaat
Postbus 85266
3508 AG Utrecht

Betreft: bezwaar indeling functie (...naam van de functie vermelden...)
(...plaatsnaam...), (...datum...)

Geachte leden van de commissie,

Met deze brief teken ik bezwaar aan tegen de indeling van mijn functie als (...naam van de functie...) met schaal (...nummer...), waarover mijn werkgever mij op (...datum...) berichtte.

De toegepaste referentiefunctie en het daaraan gekoppelde salarisniveau is niet in overeenstemming met de functie zoals ik die in de praktijk uitoefen. De functie die ik daadwerkelijk uitoefen, sluit m.i. beter aan bij de referentiefunctie (...naam van de referentiefunctie invullen...) op het functieniveau (...schaalnummer invullen...). Ik licht dit als volgt toe:

(...motiveren/toelichten met voorbeelden uit de dagelijkse praktijk en aangeven hoe vaak deze werkzaamheden zich voordoen. Ook motiveren/toelichten op welke aspecten van kennis, vaardigheden, bevoegdheden en verantwoordelijkheden in de praktijk zwaardere eisen worden gesteld dan in de toegepaste functie en het toegepaste niveau...).

Ik verzoek u op grond van het bovenstaande de werkgever te adviseren de functie van (...naam van de referentiefunctie vermelden...) toe te passen met schaal (...nummer...). Ik ben van mening dat ik deze functie daadwerkelijk volledig uitoefen sinds (...datum...) en meen daarom dat mijn (fulltime) salaris met terugwerkende kracht tot deze datum vastgesteld moet worden op (...bedrag: dit is in de gevraagde schaal het naasthogere bedrag ten opzichte van het huidige salaris, uitgaande van een fulltime-contract...).

Hoogachtend,

(...naam, adres, postcode en woonplaats van de medewerker...)

Werkzaam bij:

(...naam, adres, postcode en vestigingsplaats van de werkgever...)

Bijlagen:

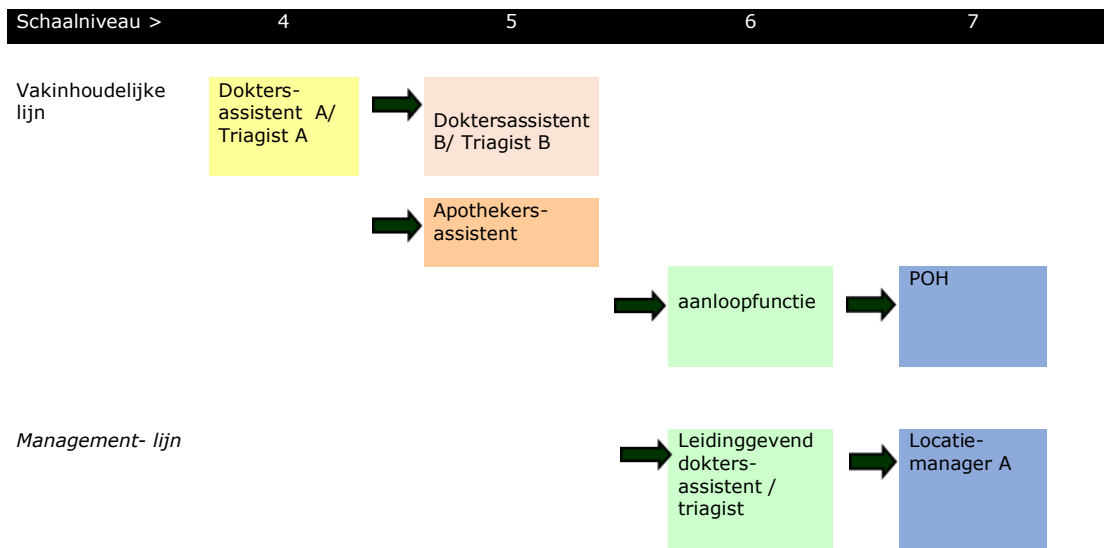
- de brief van de werkgever aan de medewerker met daarin de functie- en schaalindeling;
- het gemotiveerde verzoek van de medewerker aan de werkgever om heroverweging van de indeling;
- eventueel aanvullende informatie, zoals beoordelingsformulieren etc. met relevante functie-informatie;
- de schriftelijke reactie van de werkgever op heroverweging van de indeling.

Bijlage 6: Format functie-informatie

Algemeen	
<p>Wat is de belangrijkste reden tot het beschrijven van een nieuw functieprofiel of het aanvragen van een nieuwe weging ?</p> <p>Wat is er volgens u gewijzigd in het functieniveau?</p>	
Organisatie	
Schets (wijzigingen in) structuur/doelstelling van het organisatieonderdeel waar de functie is geplaatst.	
Plaats in de organisatie	
<p>Schets (wijzigingen in) bevoegdheidsverhoudingen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - operationeel/functioneel/hiërarchisch - toename/afname aantal disciplines/aantal fte's leidinggeven 	
Doel	
Wat is het doel van de functie?	
Activiteiten en resultaatgebieden	
<p>-> wat zijn de belangrijkste activiteiten binnen de functie? (ca. 3 – 5 resultaatgebieden met een aantal belangrijke taken ter toelichting.)</p> <p>-> aan welke taken wordt relatief veel/weinig tijd besteed?</p> <p>-> In welke volgorde worden de activiteiten verricht (volg het proces)</p> <p>-> Als de activiteiten op een goede manier zijn uitgevoerd, wat is dan het resultaat daarvan?</p> <p>*Indien er taken van andere functionarissen waargenomen worden, doorvragen of dit regelmatig en structureel plaatsvindt.</p>	
Toelichting op de gezichtspunten	
Kennis	
<p>-> welke kennis is waarvoor nodig?</p> <p>-> vereiste opleiding? Ervaring?</p>	
Zelfstandigheid	
<p>-> wie of wat bepaalt de werkwijze?</p> <p>-> aan welke procedures, voorschriften en richtlijnen dient de functionaris zich te houden?</p> <p>-> welke beslissingen mogen/moeten zelfstandig door de functionaris genomen worden?</p> <p>-> in welke situaties vindt terugval plaats richting leidinggevende?</p>	
Sociale vaardigheden	
<p>-> wat is de aard van de (in- en externe) contacten en wat is de rol van deze functie naar deze contacten?</p> <p>-> in hoeverre zijn de volgende aspecten belangrijk: controleren, corrigeren, uitoefenen gezag, beheersen van conflictsituaties, overtuigingskracht, overwinnen van weerstanden, onderhandelen? Indien dit aan de orde is, aanvullen met concrete voorbeelden.</p>	

<p>Risico's, verantwoordelijkheden en invloed</p> <p>->waar wordt de functionaris verantwoordelijk voor gehouden?</p> <p>->is sprake van budgetbeheer of -bewaking?</p> <p>->soort budget / hoogte budget</p> <p>->welke invloed heeft de functionaris op beleid, zorgverlening, bedrijfsvoering?</p> <p>->wat zijn mogelijke risico's bij de uitvoering van de werkzaamheden?</p>	
<p>Uitdrukkingsvaardigheid</p> <p>->welke informatieoverdracht vindt mondeling plaats en in welke vorm?</p> <p>->welke informatieoverdracht vindt schriftelijk plaats en in welke vorm?</p> <p>->andere communicatievormen vereist (non-verbaal / vreemde talen / technische tekeningen)?</p>	
<p>Bewegingsvaardigheid</p> <p>->welke motorische vaardigheid is benodigd ?</p> <p>->is daarvoor opleiding/training vereist?</p>	
<p>Oplettendheid</p> <p>->moet er op veel punten tegelijkertijd worden gelet?</p> <p>->wordt de oplettendheid bemoeilijkt door de omgeving? Hoe?</p> <p>->welke consequenties heeft onoplettendheid?</p>	
<p>Overige functie-eisen (incl. voorbeelden)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Volharding en doorzettingsvermogen ▪ Systematiek, ordelijkheid en hygiëne ▪ Integriteit en betrouwbaarheid ▪ Voorkomen en/of gedrag ▪ Gevoel voor het menselijk lichaam, materiaal en/of apparatuur 	
<p>Inconveniënten (incl. voorbeelden)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ fysieke belasting: lopen, staan, tillen, onnatuurlijke houding? ▪ psychische belasting; leed patiënten? ▪ onaangename materialen? ▪ risico op persoonlijk letsel, zoals agressie? 	

Doorstroomschema



Bijlage 16

Overgangsregeling van de Cao Gezondheidscentra¹ naar de Cao Huisartsenzorg

Utrecht, 11 juni 2019

Ondergetekenden, partijen bij de Cao Gezondheidscentra, te weten:

- De Federatie Nederlandse Vakbeweging, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen FNV Zorg & Welzijn
- De Nederlandse Vereniging van Doktersassistenten, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen NVDA

als werknemersorganisaties enerzijds, en

- InEen, vereniging van organisaties voor eerstelijnszorg, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen InEen

als werkgeversorganisatie anderzijds,

Overwegende dat:

- de Cao Gezondheidscentra door InEen is opgezegd met ingang van 1 maart 2019;
- partijen bij deze overeenkomst hebben afgesproken om werknemers die werkzaam zijn in gezondheidscentra in ondersteunende functies ten behoeve van de huisartsenzorg en werknemers in staffuncties, beleidsfuncties, administratieve functies, financiële functies, ICT-functies of facilitaire functies² onder de werkingssfeer van de Cao Huisartsenzorg te brengen met ingang van 1 juni 2019.
- alle partijen betrokken bij de Cao Huisartsenzorg hebben ingestemd met het uitbreiden van de werkingssfeer van de Cao Huisartsenzorg zoals hiervoor omschreven en dat de werkingssfeer van de Cao Huisartsenzorg bij de eerstvolgende verlenging van de Cao Huisartsenzorg diensgevolge en dienovereenkomstig zal worden aangepast;
- InEen, FNV en NVDA afspraken hebben gemaakt ten aanzien van de overgang van hiervoor genoemde werknemers naar de Cao Huisartsenzorg. Daarbij is het gezamenlijke uitgangspunt geweest een regeling te treffen die zo min mogelijk afwijkingen van de Cao Huisartsenzorg creëert. De afspraken daartoe zijn vastgelegd in een overgangsregeling die als bijlage zal worden opgenomen in de (nieuwe) Cao Huisartsenzorg en die aldus van toepassing zal zijn vanaf 1 juni 2019 op de hiervoor genoemde werknemers;
- werkgevers- en werknemersorganisaties deze afspraken zullen voorleggen aan hun leden/achterbannen teneinde hun instemming hiervoor te verkrijgen.

Verklaren overeengekomen te zijn als volgt:

A. Systematiek inschaling in Cao Huisartsenzorg

1. Onder laatstgenoten salaris wordt verstaan: het op 31 mei 2019 tussen werkgever en werknemer geldende bruto maandsalaris op basis van de aan de werknemer op grond van zijn functie toegekende salarisschaal en op basis van de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur (inclusief eventuele persoonlijke toeslag).
2. Afspraken rondom huidige persoonlijke toeslagen worden gerespecteerd. Indien er voldoende ruimte is in de nieuwe salarisschaal van de Cao Huisartsenzorg kan de

¹ Overall waar in de tekst wordt verwezen naar de Cao Gezondheidscentra wordt bedoeld de Cao Gezondheidscentra 2018-2019. Waar wordt verwezen naar de Cao Huisartsenzorg wordt bedoeld de Cao Huisartsenzorg 2017-2019 en volgende.

² Met uitzondering van bepaalde groepen werknemers werkzaam bij Zorggroep Almere in o.a. staffuncties en beleidsfuncties.

persoonlijke toeslag deel uit gaan maken van het nieuwe salaris en vervallen als aparte persoonlijke toeslag.

3. In de nieuwe arbeidsovereenkomst zal als salaris – in vergelijking met het laatstgenoten salaris – gelden het naast hogere salarisnummer in de meest overeenkomstige salarisschaal van de Cao Huisartsenzorg. De medewerker houdt daarbij recht op het schaalmaximum van de salarisschaal waarin de werknemer was ingedeeld onder de Cao Gezondheidscentra, indien dit schaalmaximum hoger is dan in de Cao Huisartsenzorg (zie punt 6).
4. Voor de Praktijkondersteuner Somatiek die langer dan een jaar op het maximum van de huidige salarisschaal 8 in de Cao Gezondheidscentra wordt beloond, en daardoor in 2018 of eerder geen periodieke verhoging in deze schaal heeft gekregen, geldt dat deze een extra periodieke verhoging krijgt bij de overgang naar de Cao Huisartsenzorg. Dit betekent een overgang naar het naast hogere salarisnummer plus één salarisnummer extra in de meest overeenkomstige salarisschaal van de Cao Huisartsenzorg.
5. Voor de functie van triagist werkzaam op een huisartsenpost geldt het volgende. De triagist, die in het bezit is van het door InEen erkende diploma triagist en zich tijdig heeft laten herregistreren, ontvangt vanaf 1 juni 2019 een diplomatoeslag in de vorm van een extra salarisnummer. Dit betekent een overgang naar het naast hogere salarisnummer plus één salarisnummer extra in de meest overeenkomstige salarisschaal van de Cao Huisartsenzorg. Bij het bereiken van het maximum van de salarisschaal in de Cao Huisartsenzorg wordt een salarisnummer boven het maximum van de salarisschaal toegekend. Voor het overige is artikel 4.5. lid a en b Cao Huisartsenzorg van toepassing.
6. Indien het laatstgenoten salaris per maand (inclusief persoonlijke toeslag) van de werknemer hoger is dan het maximum salaris van de meest overeenkomstige salarisschaal van de Cao Huisartsenzorg geldt het volgende: de werknemer wordt a) ingedeeld in de meest overeenkomstige salarisschaal en ontvangt een persoonlijke toeslag op het salaris of b) wordt betaald conform de daarnaast gelegen hogere salarisschaal. In beide gevallen geldt dat het maximum salaris (bij toepassing van optie a inclusief persoonlijke toeslag) niet meer bedraagt dan het schaalmaximum van de salarisschaal waarin de werknemer werd beloond conform de Cao Gezondheidscentra 2018-2019. Deze situatie kan zich voordoen bij werknemers in salarisschaal 1 t/m 4 van de Cao Gezondheidscentra die overgaan naar salarisschaal 1 t/m 4 van de Cao Huisartsenzorg. Indien er op enig moment sprake is van een functiewijziging in een met een hogere salarisschaal gewaardeerde functie gelden de gebruikelijke regels voor inschaling conform de Cao Huisartsenzorg.

B. Overgangsafspraken en compensatietoeslag

1. (Tijdelijke) individuele afspraken/situaties worden gerespecteerd:
 - voor werknemers die 1 juni 2019 overgaan met een tijdelijke arbeidsovereenkomst die gesloten was voor 1 maart 2019 zal art. 2.1.3 van de Cao Gezondheidscentra blijven gelden zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt. Bij verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt t.a.v. de nieuwe overeenkomst direct wat hierover bepaald is in de Cao Huisartsenzorg. In de Cao Huisartsenzorg gelden de wettelijke bepalingen overeenkomstig de Wet werk en zekerheid;
 - voor werknemers die al ouderschapsverlof hebben opgenomen, wordt de betaling van het werkgeversdeel in de pensioenpremie PFZW voortgezet in 2019 en 2020, in het geval de werknemer ervoor gekozen heeft pensioen op te bouwen over de uren ouderschapsverlof;
 - voor werknemers die ziek waren voor 1 juni 2019 en die dat vanaf 1 juni 2019 nog steeds zijn, zal art. 8.2 (loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid) van de Cao Gezondheidscentra blijven gelden. Voor werknemers die ziek worden op of na 1 juni 2019 geldt hoofdstuk 5 van de Cao Huisartsenzorg;
 - voor werknemers die in het kader van reorganisatie voor 1 juni 2019 ontslagen zijn of aan wie in het kader van reorganisatie voor 1 juni 2019 ontslag is aangezegd, blijven art. 10.2.2 en 10.2.3 van de Cao Gezondheidscentra gelden;
 - bestaande afspraken over opleidingen die voor 1 juni 2019 zijn gemaakt worden gerespecteerd;

- bestaande afspraken over langdurig onbetaald verlof die voor 1 juni 2019 zijn gemaakt worden gerespecteerd.
2. In 2019 en 2020 heeft de werknemer recht op continuering van de bepalingen uit de Cao Gezondheidscentra met betrekking tot:
 - buitengewoon verlof bij het 25- of 40-jarig dienstjubileum en buitengewoon verlof bij ondertrouw en huwelijk (zie artikel 4.3.6);
 - kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof (zie artikel 4.3.11 en 4.3.12);
 - jubileumuitkering bij een dienstverband van 40 jaar overeenkomstig artikel 7.8. van de Cao Gezondheidscentra.
 3. De werknemer zal in de vorm van een compensatietoeslag gedurende een overgangperiode worden gecompenseerd voor de volgende nadelige effecten van de overgang naar de Cao Huisartsenzorg:
 - Het vervallen van de vergoeding van het werknemersdeel van de premie van 50% voor het arbeidsongeschiktheidspensioen van PFZW;
 - De lagere werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering (ca.€ 20,- bruto per maand lager ongeacht de omvang van het dienstverband);
 - De werknemersbijdrage voor het sociaal fonds (0,1% van het pensioengevend salaris);
 4. De compensatietoeslag wordt verrekend met een eventueel hoger salaris bij overgang naar de Cao Huisartsenzorg. Indien dit resulteert in een positief saldo op jaarbasis geldt dat dit saldo in maximaal 3 jaar als volgt wordt afgebouwd: 100% van het saldo in 2019, 67% van het saldo in 2020 en 33% van het saldo in 2021. De werkgever kan in overleg met de OR of de PVT ook een andere termijn voor de afbouw aanhouden, mits dit niet ongunstiger is voor de werknemer.
 5. Voor medewerkers die op 1 juni 2019 zijn ingeschaald in de schalen 1 tot en met 4 van de Cao Huisartsenzorg geldt dat de compensatietoeslag niet wordt afgebouwd. Indien er in de afbouwperiode van 3 jaar of daarna sprake is van een functiewijziging in een met een hogere salarisschaal gewaardeerde functie gelden de gebruikelijke regels voor inschaling conform de Cao Huisartsenzorg en wordt daarnaast de compensatietoeslag vanaf het moment van inschaling herberekend en indien van toepassing (bij inschaling vanaf schaal 5) afgebouwd conform punt B3 en B4 van deze overgangsregeling.

C. Verlofuren

1. De werknemer die voor 1 juni 2019 recht had op 15,2 extra bovenwettelijke vakantieu-uren (gebaseerd op een fulltime aanstelling) blijft deze aanspraak behouden (zie artikel 4.3.2 lid b van de Cao Gezondheidscentra). Voor deeltijders geldt het naar rato beginsel. De werkgever kan de werknemer een voorstel doen deze extra bovenwettelijke vakantieu-uren af te kopen.
2. Werknemers, die op 31 december 2016 40 jaar of ouder waren, behouden het aantal extra verlofuren waarop zij op 31 december 2016 recht hadden. Zie artikel 4.3.2 lid a van de Cao Gezondheidscentra.
3. Werknemers, die op 31 december 2016 aanspraak hadden op de voorziening leeftijdsbewust personeelsbeleid (jaarlijks 3% van het in het betreffende jaar geldende bruto jaarsalaris), blijven deze aanspraak behouden. Zie artikel 6.1.2 van de Cao Gezondheidscentra.

D. Interpretatiegeschillen

Bij interpretatiegeschillen over de overgangsafspraken tussen werkgever en werknemer kan (kunnen) de werknemer en/of de werkgever een uitspraak vragen van de gezamenlijke cao-partijen die deze overgangsafspraken zijn overeengekomen. De gezamenlijke cao-partijen zullen een uitspraak doen over het interpretatiegeschil en dit schriftelijk kenbaar maken aan de werknemer en/of de werkgever die het verzoek heeft (hebben) ingediend, met een afschrift aan alle betrokkenen.

Interpretatiegeschillen kunnen gemeld worden bij InEen, via info@ineen.nl.

Aldus overeengekomen en getekend te Utrecht op 11 juni 2019,

Voor InEen
Welzijn
A.D. Mosterdijk

Voor NVDA
C.F.M Gillis

Voor FNV Zorg &
H. van Engelen

Bijlage 17

Kernbepalingen Cao Huisartsenzorg, als bedoeld in artikel 1.2B

Tabel 1: Overzicht kernbepalingen

WagwEU onderwerpen	Cao artikelen
Algemeen	Artikel 1.1 – Begrippen
Maximale werktijden en minimale rusttijden	Artikel 4.1 – Basis arbeidsduur en omvang dienstverband Artikel 4.2 – Werktijden
Minimum betaalde vakantiedagen	Artikel 8.1 – Vakantie Artikel 8.8 – Persoonlijk Levensfase Budget (PLB)
Minimumlonen, incl. div. toeslagen en vergoedingen	Artikel 4.3 – Salaris Artikel 4.4 – Inpassing salaris Artikel 4.5 – Toelage gediplomeerde triagisten Artikel 4.6 – Periodieke verhoging van het salaris Artikel 4.7 – Vakantietoelage Artikel 4.8 – Eindejaarsuitkering Artikel 4.9 – Vergoeding werkzaamheden buiten gebruikelijke werktijden (onregelmatigheidstoelage, ORT) Artikel 4.10 – Avond-, nacht- en weekenddiensttoelage (ANW-toelage) Artikel 4.11 – Vergoeding meeruren Artikel 4.12 – Vergoeding voor overwerk Artikel 4.13 – Compensatie feestdagen Artikel 4.14 – Bereikbaarheidsdienst Artikel 6.1 – Kostenvergoedingen Artikel 6.1.1 – Zakelijke kilometers en parkeerkosten Artikel 6.1.2 – Telefoonkosten Artikel 6.1.3 – Verblijfskosten Artikel 6.2 – Woon-werkverkeer Artikel 6.7 – Maaltijdkosten Artikel 6.15 – Thuiswerkvergoeding Artikel 11.1 tot en met 11.4 – Functiewaardering Bijlage 14 – Salaristabel Bijlage 15 – Handleiding FWHZ
Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers	Artikel 1.2.a – Ter beschikking gestelde arbeidskrachten
Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk	Artikel 6.10 – Bedrijfskleding Artikel 6.16 – Thuiswerkplekvoorziening Artikel 10.1 – Gezondheid en veiligheid Artikel 10.2 – Inentingen
Beschermende maatregelen m.b.t. arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en zwangere of net bevallen vrouwen	Bijlage 12 – Regeling zwangerschaps- en bevallingsverlof

Gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie	
Voorwaarden van huisvesting van werknemers, indien de werkgever huisvesting ter beschikking stelt	

Tabel 2: Uitwerking van toepassing zijnde bepalingen

Artikel 1.1 Begrippen, werknemer	Integraal
Artikel 4.1 – Basis arbeidsduur en omvang dienstverband	Enkel artikel 4.1 onder a overeenkomstig de definitie van basisarbeidsduur zoals opgenomen in Artikel 1.1 Begrippen onder Basisarbeidsduur.
Artikel 4.2 – Werktijden	Het derde en vierde punt van artikel 4.2 onder c en artikel 4.2 onder d zijn niet van toepassing.
Artikel 8.1 – Vakantie	Artikel 8.1 onder a tot en met e, g, h, j en k integraal Artikel 8.1 onder i en f zijn niet van toepassing Artikel 8.1 onder l, tweede zin waar verwezen wordt naar de Ondernemingsraad of PVT is niet van toepassing.
Artikel 8.8 – Persoonlijk Levensfase Budget (PLB)	Artikel 8.8 onder 8.8.1 tot en met 8.8.3: integraal.
Artikel 4.3 – Salaris	Integraal
Artikel 4.4 – Inpassing salaris	Alleen 4.4 onder a en b. Artikel 4.4 onder c is niet van toepassing.
Artikel 4.5 – Toelage gediplomeerde triagisten	Dit artikel kan alleen toegepast worden op buitenlandse werknemers wanneer ze een vergelijkbare opleiding hebben kunnen genieten in de eigen taal en deze erkend is in Nederland.
Artikel 4.6 – Periodieke verhoging van het salaris	Integraal
Artikel 4.7 – Vakantietoelage	Artikel 4.7 onder a tot en met d integraal, met uitzondering van artikel 4.7 onder a, laatste zin.
Artikel 4.8 – Eindejaarsuitkering	Integraal, met uitzondering van de laatste zin van artikel 4.8 onder c.
Artikel 4.9 – Vergoeding werkzaamheden buiten gebruikelijke werktijden (onregelmatigheidstoelage, ORT)	Integraal
Artikel 4.10 – Avond-, nacht- en weekenddiensttoelage (ANW-toelage)	Integraal
Artikel 4.11 – Vergoeding meeruren	Integraal
Artikel 4.12 – Vergoeding voor overwerk	Integraal

Artikel 4.13 – Compensatie feestdagen	Integraal
Artikel 4.14 – Bereikbaarheidsdienst	Integraal
Artikel 6.1 – Kostenvergoedingen	Integraal, met uitzondering van: - artikel 6.1 onder a, de kostenvergoedingen voor scholing, (her)registratie en vakbondscontributie, - artikel 6.1, onder e.
Artikel 6.1.1 - Zakelijke kilometers en parkeerkosten	Integraal
Artikel 6.1.2 - Telefoonkosten	Integraal
Artikel 6.1.3 - Verblijfskosten	Integraal
Artikel 6.2 – Woon-werkverkeer	Integraal
Artikel 6.7 – Maaltijdkosten	Integraal
Artikel 6.15 – Thuiswerk-vergoeding	Integraal
Artikel 11.1 tot en met 11.4- Functiewaardering	Integraal
Bijlage 14 – Salaristabel	Integraal, met uitzondering van de 0,8 % van de werkgeversbijdrage levensloopregeling. Deze kan enkel aan de orde zijn wanneer deze wordt toegepast en de Nederlandse loonbelasting moet worden toegepast.
Bijlage 15 – Handleiding FWHZ	Integraal
Artikel 1.2.a – Ter beschikking gestelde arbeidskrachten	Integraal
Artikel 6.10 – Bedrijfskleding	Integraal
Artikel 6.16 – Thuiswerkplek-voorziening	Integraal
Artikel 10.1 – Gezondheid en veiligheid	Integraal
Artikel 10.2 – Inentingen	Integraal
Bijlage 12 – Regeling zwangerschaps- en bevallingsverlof	Enkel voor zover deze bijlage ziet op zwangerschaps- en bevallingsverlof en enkel als deze bijlage algemeen verbindend is verklaard.

Voorbeeldberekeningen:

Triagist

Geboren:1995, in dienst sinds 2021

Schaal 5, trede 10 (inclusief diplomatoelage triage)

Basissalaris (per 1-2-2024): EUR 3.085.

Uurloon: $1/165 * EUR 3.085 = EUR 18,70$

Arbeidsduur: 20 uur per week.

Basissalaris per maand is $20/38 * EUR 3.085 = EUR 1.623,68$

Gemiddelde ANW-toeslag in een maand:

Rooster met 8 uur op ma-vrij tussen 18.00 en 24.00 met een toeslag van 30%: EUR 44,88 toeslag

12 uur in het weekend met toeslag van 50%: EUR 112,20 toeslag
Totale gemiddelde toeslag per maand is EUR 157,08
Basissalaris + gemiddelde ANW-toeslag: EUR 1.780,76
Opgebouwde vakantietoeslag per maand (8% * EUR 1.780,76): EUR 142,46
Opgebouwde eindejaarsuitkering per maand (8,33% *(EUR 1.780,76 + EUR142,46)): EUR 160,20

Opgebouwde vakantie per maand: $190/12 * 20/38$ is 8,33 uur
Persoonlijk Levensfase Budget (PLB) in 2024: 10 PLB-uren op jaarbasis bij een fulltime dienstverband. Opgebouwde PLB per maand in 2024: $(10 * 20/38) * 1/12 = 0,44$ uur.

POH GGZ

Geboren: 1963, in dienst sinds 2014
Schaal 8, trede 23
Basissalaris (per 1-2-2024): EUR 4.717
Uurloon: $1/165 * EUR 4.717 = EUR 28,59$
Arbeidsduur: 32 uur per week.

Basissalaris per maand is $32/38 * EUR 4.717 = EUR 3.972,21$
Opgebouwde vakantietoeslag per maand (8% * EUR 3.972,21): EUR 317,78
Opgebouwde eindejaarsuitkering per maand (8,33% * (EUR 3.972,21 + EUR317,78)): EUR 357,36
Opgebouwde vakantie per maand: $(190+15)/12 * 32/38$ is 14,39 uur
Persoonlijk Levensfase Budget (PLB) in 2024: 10 PLB-uren op jaarbasis bij een fulltime dienstverband. Opgebouwde PLB per maand in 2024: $(10 * 32/38) * 1/12 = 0,70$ uur.

Bijlage 18

Risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E): checklist thuiswerkplek

Vraag	Toelichting	antwoord
1. Kun je thuis in rust werken en weet je wat je moet doen als je hulp nodig hebt?	Bij psychosociale arbeidsbelasting kan sprake zijn van een te hoge werkdruk. Als er sprake is van ongewenste omgangsvormen of te hoge werkdruk, kan dit stress teweegbrengen en lichamelijke, psychische en sociale klachten veroorzaken. Ook de aanwezigheid van huisgenoten, het niet hebben van een aparte werkkamer, of andere omstandigheden die geluid met zich meebrengen of waardoor je wordt afgeleid kunnen je psychosociale arbeidsbelasting verhogen.	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee
2. Heb je voldoende ruimte in je woning om een bureautafel en -stoel op een ergonomisch verantwoorde manier op te stellen?	Het is gewenst om de bureautafel dwars op het raam te plaatsen om een gunstige hoek voor de lichtinval te krijgen. Je moet genoeg ruimte hebben om de bureaustoel met de juiste instellingen te kunnen gebruiken en de bureautafel te kunnen bereiken en verlaten. Er moet voldoende algemene verlichting en verlichting van de beeldschermwerkplek zijn.	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee
3. Heb je de beschikking over een bureautafel die een ergonomisch verantwoorde zit- en werkhouding mogelijk maakt en waaraan je met de door het bedrijf verstrekte laptop, muis, beeldscherm en toetsenbord kunt werken?	Je bent geïnstrueerd (door je leidinggevende) over hoe je de beeldschermwerkplek moet instellen en je bent op de hoogte van de mogelijkheid om een beeldschermbril aan te schaffen. De hoogte van het werkblad moet op een voor jou goede werkhoogte zijn. Het blad moet voldoende breed en diep zijn, minimaal 120 cm x 80 cm. We bevelen bij het werken met een laptop of flatscreenmonitor een werkblad aan van 160 cm x 80 cm. Het werkblad is bij voorkeur in hoogte verstelbaar. Het beeldscherm staat in het midden van het bureau, zodat je recht achter het scherm kunt zitten. Het is beter om de bovenkant onder ooghoogte te plaatsen en het scherm zo te kantelen dat je loodrecht op het scherm kijkt. Een te hoge bureautafel is te gebruiken met een grotere stoelhoogte in combinatie met een voetenbankje. Aan een te lage bureautafel kan niet op een ergonomisch verantwoorde wijze worden gewerkt.	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> ja, na aanschaf van onderstaande benodigde middelen. <input type="checkbox"/> nee
4. Heb je de beschikking over een bureaustoel die een ergonomisch verantwoorde zit- en werkhouding mogelijk maakt?	De hoogte en zitdiepte van de zitting, de rugleuning, lende- en armsteunen moeten instelbaar zijn en bij jouw lichaamsverhoudingen passen. Zorg dat je stoel zo ingesteld is dat je voeten ondersteund worden door de grond of een voetenbankje en je knieën op vrijwel dezelfde hoogte als je heupen zijn. Zorg dat het onderste deel van je rug gesteund wordt door de werving van de rugleuning. De rugleuning moet tot minimaal je schouderbladen komen. De armsteunen staan goed ingesteld als de bovenarmen ontspannen kunt laten rusten op de armsteunen.	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> ja, na aanschaf van onderstaande benodigde middelen. <input type="checkbox"/> nee
5. Heb je de mogelijkheid om de lichtinval te regelen?	De lichtinval moet met raambekleding (bijvoorbeeld lamellen of zonwering) regelbaar zijn om reflectie van licht op het beeldscherm te voorkomen.	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> ja, na aanschaf van onderstaande benodigde middelen. <input type="checkbox"/> nee

Algemene toelichting

- Met je leidinggevende heb je afspraken gemaakt over wat je moet doen als je hulp nodig hebt wanneer je voor het bedrijf thuis werkt (bijvoorbeeld als je thuis letsel oploopt of ziek wordt). Medewerker moet bij thuiswerk arbeidsongevallen melden.
- Als je een vraag met 'nee' beantwoordt, is er sprake van een ongewenste situatie. Daardoor is thuiswerken niet verantwoord. Er moeten in overleg met de leidinggevende maatregelen worden getroffen waardoor de vraag daarna met 'ja' kan worden beantwoord. De leidinggevende geeft op die wijze opvolging aan de RI&E – thuiswerken en de gemaakte afspraken dienen vastgelegd te worden. Bestaat er dan nog steeds onduidelijkheid over bepaalde situaties of komen jullie er niet uit? Neem dan contact op met HR.
- Als je een vraag met 'nee' beantwoordt en er geen maatregelen mogelijk zijn om de ongewenste situatie op te heffen, is thuiswerken niet verantwoord.

Trefwoordenlijst

(verwijzing naar hoofdstuk, artikel en/of bijlage)

A

aansprakelijkheidsverzekering	artikel 7.1
arbeidsduur	artikel 4.1
arbeidsomstandigheden	hoofdstuk 10
arbeidsongeschiktheid	hoofdstuk 5
arbeidsovereenkomst	hoofdstuk 3
- beëindiging	artikel 3.4
- bepaalde tijd	bijlage 1
- onbepaalde tijd	bijlage 2

B

bedrijfskleding	artikel 6.10
begrippen	artikel 1.1
bereikbaarheidsdienst	artikel 4.14
betaald verlof	
- buitengewoon verlof	artikel 8.6
- calamiteitenverlof	artikel 8.2
- kortdurend zorgverlof	artikel 8.3
- langdurend zorgverlof	artikel 8.4, bijlage 12
- ouderschapsverlof	artikel 8.5, bijlage 12
bloed- en aanverwantschap	bijlage 11 8
buitengewoon verlof	artikel 8.6
- overlijden	bijlage 11
- huwelijk	bijlage 11
- zwangerschap en bevalling	bijlage 12

C

calamiteitenverlof	artikel 8.2
Cao-bepalingen	artikel 1.5
compensatie feestdagen	artikel 4.13

D

diensten en roosters, eerste invulling	artikel 4.17
dienstjubilea	artikel 6.11
diplomatoelage triagist	artikel 4.5

E

eindejaarsuitkering	artikel 4.8
e-mailgebruik	artikel 10.4, bijlage 13

F

feestdagen, compensatie	artikel 4.13
functiewaardering	hoofdstuk 11
FWHZ, handleiding FWHZ	bijlage 15

G

gedragscode internet, e-mailgebruik en sociale media	artikel 10.4, bijlage 13
geldigheidsduur (looptijd cao)	artikel 1.3
gezondheid en veiligheid	artikel 10.1

H		
herregistratie		artikel 6.5
I		
inentingen		artikel 10.2
internetgebruik		artikel 10.4, bijlage 13
interpretatie cao		artikel 1.9
K		
kernbepalingen Cao Huisartsenzorg als bedoeld in artikel 1.2B		bijlage 17
kostenvergoedingen		artikel 6.1, bijlage 6
kosten scholing		
- verplichte scholing		artikel 6.3
- niet verplichte loopbaangerichte scholing		artikel 6.4
L		
levensfase voorziening		artikel 6.9, bijlage 5
levensloopregeling		artikel 6.8
loopbaangerichte scholing		
- algemeen		artikel 6.4
- terugbetalingsregeling voor kosten vallend onder		artikel 6.4 en artikel 6.6
M		
maaltijdkosten		artikel 6.7
mantelzorg		artikel 8.7
modellen		
- arbeidsovereenkomst bepaalde tijd		bijlage 1
- arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd		bijlage 2
- leer-/arbeidsovereenkomst VS/PA in opleiding		bijlage 5
- stageovereenkomst		bijlage 3
- studieovereenkomst		bijlage 4
N		
nevenwerkzaamheden		artikel 2.3
non-actiefstelling		artikel 9.1
O		
onbereikbaarheid, recht op onbetaald verlof		artikel 4.16
- langdurend zorgverlof		artikel 8.4, bijlage 9
- ouderschapsverlof		artikel 8.5, bijlage 10
ontslag		artikel 3.4
opzegtermijn		artikel 3.5
overgangsregeling van de Cao Gezondheidscentra naar de Cao Huisartsenzorg		bijlage 16
overlijdensuitkering		artikel 5.5
overwerk, vergoeding voor		artikel 4.12
P		

parkeerkosten	artikel 6.1.1
partner	artikel 1.1
pauze	artikel 4.2
pensioen	artikel 7.4
persoonlijk levensfase budget (PLB)	artikel 8.8
proeftijd	artikel 3.3
R	
registratie	artikel 6.5
reiskosten	
- woon-werkverkeer	artikel 6.2
- zakelijk	artikel 6.1.1
RI&E	artikel 10.3
Risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E) - checklist thuiswerkplek bijlage 18	
rouwverlof	bijlage 11, artikel 11.2
S	
salaris	artikel 4.3
- inpassing salaris	artikel 4.4
- periodieke verhoging	artikel 4.6
salarisuitbetaling bij	
arbeidsongeschiktheid	artikel 5.2
salaristabel met salarisnummers	bijlage 14
scholing	
- verplicht	artikel 6.3
- niet verplicht loopbaangericht	artikel 6.4
schorsing	artikel 9.2
sociale media	artikel 10.4, bijlage 13
sociale veiligheid	artikel 10.5
stageovereenkomst, model	bijlage 3
stagevergoeding	artikel 6.13
studieovereenkomst, model	bijlage 4
T	
telefoonkosten	artikel 6.1.2
ter beschikking gestelde arbeidskrachten	artikel 1.2.a
terugbetalingsregeling	
thuiswerkvergoeding	artikel 6.15
thuiswerkplekvoorziening	artikel 6.16
loopbaangerichte scholing	artikel 6.6
toelage gediplomeerde triagisten	artikel 4.5
toeslagen, avond-, nacht- en weekenddienst	artikel 4.10
U	
uitkering bij overlijden	artikel 5.513
uitruil van salaris	artikel 6.8
V	
vakantie	artikel 8.1
vakantietoeslag	artikel 4.7
vakbondscontributie	artikel 6.12
veiligheid	artikel 10.1
verblijfkosten	artikel 6.1.3
vergoeding	
- overwerk, voor	artikel 4.12
- stage	artikel 6.13

- werkzaamheden buiten gebruikelijke werktijden	artikel 4.9
verlof	
- betaald	hoofdstuk 8
- buitengewoon	artikel 8.6, bijlage 11
- calamiteiten	artikel 8.2
- onbetaald	hoofdstuk 8
- ouderschapsverlof	artikel 8.5
- zorgverlof, kortdurend	artikel 8.3
- zorgverlof, langdurend	artikel 8.4
verzekeringen	hoofdstuk 7
- aansprakelijkheid	artikel 7.5
- algemeen	artikel 7.1
- pensioen	artikel 7.4
- WGA	artikel 7.3
- ziektekosten	artikel 7.2
verplichte scholing	artikel 6.3

W

werkgeverschap	artikel 2.1
werkings sfeer	artikel 1.2
werknemerschap	artikel 2.2
werktijden	artikel 4.2
werkzaamheden buiten gebruikelijke werktijden	artikel 4.9

Z

ziekteverzuim	hoofdstuk 5
- salarisbetaling bij arbeidsongeschiktheid	artikel 5.2
- verplichtingen van de werknemer	artikel 5.4
ziektekostenverzekering	artikel 7.2
zorgverlof	
- kortdurend	artikel 8.3
- langdurend	artikel 8.4
zwangerschaps- en bevallingsverlof	bijlage 12

Adressenlijst

Landelijke Huisartsen Vereniging

Postbus 20056
3502 LB Utrecht
T 085 - 048 0000
E lhv@lhv.nl
I www.lhv.nl

InEen

Postbus 2672
3500 GR Utrecht
T 085 - 130 25 00
E info@ineen.nl
I www.ineen.nl

Nederlandse Vereniging van Doktersassistenten

Amaliaaan 41C
3743 KE Baarn
T 085 - 4824400
E cao@nvda.nl
I www.nvda.nl

Nederlandse Vereniging van Praktijkondersteuners en Praktijkverpleegkundigen

Kerkewijk 69
3901 EC Veenendaal
T 0318 - 500407
E info@nvvpo.nl
I www.nvvpo.nl

FNV Zorg & Welzijn

Hertogswetering 159
3543 AS Utrecht
T 088 - 368 0 368 (ledenservice)
E: info@fnv.nl
I www.fnv.nl

CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV

Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht
T 030 7511001
E cnvinfo@cnv.nl
I www.mijnvakbond.nl
