

VEELVULDIG IN OVERTREDING

Hoge werkdruk aios grotendeels door arbeidsroosters

DE FOTO IS HELAAS
NIET BESCHIKBAAR
VOOR INTERNET

De Jonge Orde heeft 46 arbeidsroosters van aios getoetst op naleving van het Arbeidstijdenbesluit en de cao. Slechts in enkele gevallen was géén sprake van overtredingen. Dit behoeft aandacht van overheid, onderwijsorganen, ziekenhuisbestuurders en opleiders.

IVO SCHOOTS
JACKY BECK

Een arts in opleiding tot (medisch) specialist heeft geen negen-tot-vijfbaan, geen 36-urige werkweek en weet dat er op verschillende uren overdag, 's avonds, 's nachts en in het weekend moet worden gewerkt. Ook weet hij dat het mogelijk of noodzakelijk is om gedurende de opleiding van ziekenhuis en woonplaats te wisselen. Kortom, een bewuste keuze voor een drukke, onregelmatige, verantwoordelijke baan, waarbinnen én waarbuiten ook moet worden gestudeerd.

Uit recent onderzoek door de Landelijke Vereniging voor Medisch Specialisten in Opleiding (LVAG) blijkt dat aios met veel enthousiasme en toewijding hun vak uitoefenen en trots zijn op het beroep dat zij hebben gekozen.¹ Maar ondanks hun bevlogenheid, zo blijkt uit hetzelfde onderzoek, voldoet 20,6 procent van de aios aan de criteria van burn-

De aios kiest bewust voor een drukke, onregelmatige en verantwoordelijke baan. Maar uit onderzoek blijkt dat 20 procent van de aios voldoet aan de criteria van burn-out.

out. Aios werken gemiddeld zeven uur per week meer dan in hun arbeidsovereenkomst of aanstelling staat vermeld. Er zijn zelfs uitschieters van een 80-urige werkweek gemeld.

Uit het onderzoek blijkt ook dat er een verband bestaat tussen burn-out en oververmoeidheid en het maken van medische fouten. Dat is verontrustend. Het is daarom van groot belang dat de werk- en opleidingsomstandigheden van aios worden verbeterd en volledige aandacht krijgen van overheid, onderwijsorganen, ziekenhuisbestuurders en opleiders.

GESCHROKKEN

Sinds september 2006 toetst De Jonge Orde op verzoek van haar achterban arbeidsroosters van aios op de toepassing van het Arbeidstijdenbesluit (ATB) en de cao's.²⁻⁴ Het beoordelen is gestart na wijziging van de aanwezigheidsdiensten in het ATB per 1 juni 2006.² De afdeling juridische dienstverlening van de Orde van Medisch Specialisten heeft op verzoek van De Jonge Orde 46 arbeidsroosters beoordeeld. Hierbij zijn roosters van vakgroepen van bijna alle UMC's en een groot aantal algemene ziekenhuizen tegen het licht gehouden. Slechts bij vijf arbeidsroosters werden geen overtredingen vastgesteld. De Jonge Orde is geschrokken van het grote aantal onjuistheden.

Het publiceren van de feitelijke overtredingen wordt bemoeilijkt doordat veel aios/vakgroepen verzochten de gegevens niet openbaar te maken. Hiervoor is volledig begrip. Het betreft een delicate kwestie en bovendien zijn aios

afhankelijk van hun werkgever en opleider. Om die reden worden hier alleen de meest voorkomende overtredingen van het ATB en de cao's in de arbeidsroosters van aios gemeld.

OMZEILEN

De maximaal toegestane arbeidstijd voor aios is negen uur per nachtdienst, met een gemiddelde arbeidstijd van 48 uur per week. Van belang hierbij is dat de minimale rusttijd na een nachtdienst (eindigend na 2.00 uur) veertien uur bedraagt en eenmaal per week mag worden ingekort tot acht uur.

Veel vakgroepen hanteren een tweeploegendienst waarin de 24-uurs zorg wordt opgedeeld in een 'daggploeg' en een 'avond/nachtploeg'. Door structureel te werken met een tweeploegendienst, zijn de roosters veelal in strijd met het Arbeidstijdenbesluit.

Een dagdienst, in veel roosters aangeduid als 'van 8.00 tot 18.00 uur',

de nachtdienst mag echter maximaal tien uur duren.

Dit probleem tracht men te omzeilen door de avond/nachtdienst te bestemmen als een aanwezigheidsdienst. Hiervoor gelden namelijk andere regels. De maximale arbeidstijd bedraagt voor aios per 26 weken gemiddeld 58 uur per week (afnemend tot gemiddeld 48 uur per week na augustus 2012). Van belang hierbij is dat de minimale rusttijd voor en na een aanwezigheidsdienst elf uur moet bedragen en eens per week mag worden ingekort tot tien uur en nog eenmaal tot acht uur. Ook daarbij voldoen veel roosters echter niet aan het Arbeidstijdenbesluit.

Mede als gevolg van het Jaeger-arrest moeten aanwezigheidsdiensten in het Arbeidstijdenbesluit volledig worden aangemerkt als arbeidsuren.² Of het nu gaat om aanwezigheids-, wacht- of slaapdiensten, kenmerkend is dat de aios verplicht aanwezig is in het ziekenhuis. Dit

Aanwezigheidsdiensten moeten volledig worden aangemerkt als arbeidsuren

mag maximaal tien uur duren. Door de avond- aan de dagdienst te koppelen, in veel roosters aangegeven van 8.00 tot 20.00 uur, ontstaan arbeidstijden van twaalf uur. Het koppelen van de avond- aan de nachtdienst, in het rooster veelal genoteerd als 'van 18.00 tot 8.00 uur', ontstaan diensten van veertien uur. Ook

staat los van de vraag of de aios in die uren daadwerkelijk arbeid verricht.

Doordat in de Cao UMC de aanwezigheidsdiensten niet worden gerekend tot de 46-urige werkweek, kunnen arbeidsweken ontstaan van gemiddeld meer dan 46 uur. Hierdoor werken aios in UMC's vele uren meer dan in alge- >>

1. ARBEIDSTIJDEN AIOS



	CAO UMC	CAO ZIEKENHUIZEN
Werktijden	46 uur gemiddeld	48 uur gemiddeld (38 uur + 10 uur opleiding)
Aanwezigheidsdiensten	Exclusief 46-urige werkweek	Inclusief 48-urige werkweek
Bereikbaarheidsdiensten	Exclusief 46-urige werkweek	Inclusief 48-urige werkweek
Toelage	Geen toelage in tijd	Wel toelage in tijd en geld

Verschillen Cao UMC (2005-2007) en Cao Ziekenhuizen (2006-2008) ten aanzien van arbeidstijden van aios. Arbeidsvoorwaarden en -tijden zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Hoewel het Arbeidstijdenbesluit voor iedere aios geldt, kunnen als gevolg van de Cao UMC en de Cao Ziekenhuizen de arbeidstijden verschillend worden ingevuld.



<< mene ziekenhuizen. De Jonge Orde heeft meerdere malen geconstateerd dat er sprake is van arbeidsweken van meer dan tachtig uur. Dat is niet in overeenstemming met het Arbeidstijdenbesluit en zodoende op geen enkele manier te verdedigen.

Het merendeel van de aios geeft ook aan dat er naast 'formele uren' ook sprake is van veel 'informele uren': uren

Een lunchpauze zit er vaak niet in

die vanwege het structurele karakter feitelijk behoren tot de normale arbeidstijd, maar niet (mogen) worden geschreven (zie ook art. 6.15 Cao Ziekenhuizen). Het betreft hier onder meer wekelijks ingeroosterde, multidisciplinaire patiëntenbesprekingen na diensttijd, administratieve verplichtingen, zoals het dicteren van patiëntenbrieven en verplichte lezingen en onderwijslessen. Daarnaast

geven veel aios aan dat zij structureel geen lunchpauze kunnen nemen, terwijl daar in de roosters wel van wordt uitgegaan.

PASSANTEN

Aios vormen in ziekenhuizen verhoudingsgewijs een kleine beroepsgroep. Ook zijn ze per definitie afhankelijk: hun beoordeling en geboden ontwikkelingskansen worden bepaald door opleiders en werkgevers. Ze kunnen tevens passanten zijn, die na het beëindigen van de opleiding elders gaan werken. Dat kan en mag echter niet impliceren dat ziekenhuizen het minder nauw nemen met de regelgeving voor en de werkstructuur van aios.

Bij navraag worden de volgende oorzaken gegeven als verklaring van de overtredingen:

- vaak worden aios verantwoordelijk gesteld dan wel verplicht om zonder kennis van de regelgeving arbeidsroosters op te stellen;
- vaak worden aios verplicht om, ongeacht het aantal aanwezige aios, alle diensten volledig te bezetten;
- wijzigingen in de arbeidsroosters worden niet bij de ondernemingsraad of

P&O aangemeld, hoewel dit wel wettelijk verplicht is. Controle op naleving van het Arbeidstijdenbesluit ontbreekt op deze manier;

- sommige ziekenhuizen hanteren basisroosters, maar de afdelingen P&O controleren onvoldoende of de feitelijke arbeidsroosters hieraan voldoen;
- soms wordt druk op aios uitgeoefend om niet alle uren te schrijven, waardoor het arbeidsrooster optisch klopt. De dagelijkse praktijk geeft echter een ander beeld.

De Jonge Orde vraagt zich af of de toename van opleidingscentra in Nederland niet mede een bron is voor overtreding van de regels. Aios moeten over verscheidene ziekenhuizen worden verdeeld, waardoor er ten opzichte van vroeger minder aios per vakgroep beschikbaar zijn. Binnen die ziekenhuizen wordt ervan uitgegaan, dat aios niet alleen overdag werken en een opleiding krijgen, maar ook de volledige bezetting verzorgen van avond-, nacht- en weekenddiensten. Naarmate de aios worden verdeeld over meer ziekenhuizen, neemt het aantal aios per ziekenhuis af. Daardoor neemt de druk op de arbeidstijden

2. INKOMEN AIOS

Cao UMC (per 1 jan 2007)		Cao Ziekenhuizen (per 1 april 2007)	
ervaring (in jaren)	salaris op grond van een 46-urige werkweek (bruto per maand)	ervaring (in jaren)	salaris op grond van een 36-urige werkweek (bruto per maand)
0	2834	0	2837
1	2940	1	2956
2	3043	2	3068
3	3158	3	3196
4	3261	4	3318
5	3363	5	3444
6	3468	6	3564
7	3584	7	3672
8	3698		
9	3806		
10	3912		

Verschillen tussen Cao UMC (2005-2007) en Cao Ziekenhuizen (2006-2008) ten aanzien van het inkomen van aios. Met een startsalaris van ongeveer 2800 euro behoort de aios niet tot de best betaalde medewerkers van het ziekenhuis, zeker niet gezien de verantwoordelijkheden en de uren die moeten worden gewerkt. De wisseling tussen een UMC en een algemeen ziekenhuis kan tot behoorlijke inkomensverschillen leiden. Volgens de Cao Ziekenhuizen krijgen aios namelijk toeslagen voor het werken in onregelmatige diensten, compensatie en toeslag voor bereikbaarheidsdiensten, en/of overuren uitbetaald voor uren die liggen boven de 48 uur (werkweek), gemeten over een periode van 26 weken. In de UMC's gelden deze regelingen voor aios niet.

SAMENVATTING

- De Jonge Orde heeft 46 arbeidsroosters van individuele aios en vakgroepen met aios getoetst op naleving van het Arbeidstijdenbesluit en cao's. Slechts bij vijf arbeidsroosters werden geen overtredingen vastgesteld.
- Door structureel te werken met een tweeploegendienst per 24 uur, zijn de roosters veelal in strijd met het Arbeidstijdenbesluit.
- Deze onrechtmatige arbeidsroosters komen vooral voor bij de vakgroepen anesthesiologie, cardiologie, chirurgie, gynaecologie, interne geneeskunde en kindergeneeskunde.
- Volgens het Arbeidstijdenbesluit moeten aanwezigheidsdiensten volledig worden aangemerkt als arbeidsuren, maar de Cao UMC en de Cao Ziekenhuizen verschillen hierin. In de Cao UMC worden de aanwezigheidsdiensten bijvoorbeeld niet gerekend tot de 46-urige werkweek. Zodoende zijn arbeidsweken gemeld van 80 uur.
- Deze problematiek heeft aandacht van overheid, onderwijsorganen, ziekenhuisbestuurders en opleiders.

toe. In dat kader vindt De Jonge Orde het ook belangrijk dat de huidige mogelijkheden van deeltijdopleidingen worden gewaarborgd.

De Jonge Orde constateert dat er grote verschillen bestaan tussen vakgroepen van verschillende ziekenhuizen, maar ook tussen vakgroepen in eenzelfde ziekenhuis met eenzelfde afdeling P&O. Het soort specialisme kan daarbij van

pen.) Dit behoeft aandacht van ziekenhuisbestuurders, opleiders, overheid en onderwijsorganen.

BOETES

In veel gevallen heeft De Jonge Orde na beoordeling van de arbeidsroosters een gericht advies gegeven om ze te laten voldoen aan de cao en het Arbeidstijdenbesluit. Het is aan de ziekenhuizen

In cao's zijn de rechten van aios onvoldoende of geheel niet ingevuld

invloed zijn. Het spreekt voor zich dat de afdeling chirurgie een andere bezetting kent dan de afdeling nucleaire geneeskunde. Uit de ingezonden roosters valt op dat onrechtmatige arbeidsroosters vooral voorkomen bij de vakgroepen anesthesiologie, cardiologie, chirurgie, gynaecologie, interne geneeskunde en kindergeneeskunde.

ZORGTAKEN

Naast verschillen tussen vakgroepen, is de wijze waarop de opleider tegen werktijden aankijkt een factor van belang. Soms wijzen opleiders erop dat de werkomstandigheden van aios fors zijn gewijzigd. Vroeger waren werkweken van zeventig tot tachtig uur geen uitzondering. Tegenwoordig is het aantal uren dat mag worden gewerkt gelimiteerd onder meer door de Arbeidstijdenwet, het Arbeidstijdenbesluit, cao's en rechterlijke uitspraken zoals het Jaeger-arrest. Tevens zijn de maatschappelijke omstandigheden nu anders dan toen. Kon destijds de partner thuis de zaken opvangen, tegenwoordig moet de aios huishoudelijke en zorgtaken delen met een partner die ook werkt. En als deze hetzelfde beroep uitoefent, dan moet de aios bijzonder veel improviseren.

Wellicht het grootste verschil bestaat tussen UMC's en algemene ziekenhuizen. Het valt niet uit te leggen waarom in algemene ziekenhuizen de aanwezigheids- en bereikbaarheidsdiensten behoren tot de gemiddelde 48-urige werkweek, terwijl dit in UMC's niet het geval is. Kortom, er bestaan grote verschillen tussen ziekenhuizen onderling (zie ook tabel 1 op blz. 1097) én tussen vakgroe-

om afwijkende arbeidsroosters hiermee zo spoedig mogelijk in overeenstemming te brengen.

In het verleden stelde de Arbeidsinspectie vast dat in een aantal ziekenhuizen de wetgeving niet goed werd nageleefd. Er zijn toen boetes opgelegd. In eerste instantie kondigde de Arbeidsinspectie aan om voorjaar 2007 vijftien ziekenhuizen te bezoeken. Mochten bij die inspecties overtredingen worden vastgesteld, dan zouden overal in het land inspecties plaatsvinden. Inmiddels heeft de inspectie laten weten in september 2007 een breder onderzoek te starten, dit mede naar aanleiding van de publiciteit rond stress en burn-out onder aios.

RECHTEN

In de Cao UMC en de Cao Ziekenhuizen zijn wel de plichten van aios stevig gedefinieerd, maar een aantal rechten, zoals deze gelden voor overig personeel, is onvoldoende of geheel niet ingevuld. De Jonge Orde is dan ook van mening dat voor alle aios de standaardwerkweek 48 uur dient te zijn: een 38-urige werkweek met daarboven tien uur aan onderwijs. Hierbij hoort een gelijke behandeling voor aios in UMC's en algemene ziekenhuizen.

Binnen die 48-urige werkweek moeten aanwezigheids- en bereikbaarheidsdiensten zijn inbegrepen, conform het op dit moment van toepassing zijnde Arbeidstijdenbesluit en Europese regelgeving.²⁻⁵ Daarnaast is De Jonge Orde van mening dat binnen die 48 uur werk en onderwijs kan worden gerealiseerd. Dat is een kwestie van goed organiseren,

maar ook een kwestie van accepteren dat de cao en het Arbeidstijdenbesluit leidend zijn. ■

dr. I.G. Schoots,
penningmeester De Jonge Orde en aios radiologie, AMC

drs. J.J.H. Beck,
voorzitter De Jonge Orde en aios urologie, LUMC

Correspondentieadres: I.G.Schoots@amc.uva.nl;
cc: redactie@medischcontact.nl

De Jonge Orde is aangesloten bij de sector Zorg van de CMHF en is in die hoedanigheid betrokken bij de Cao UMC.

De literatuurlijst vindt u onder de digitale versie van dit artikel op www.medischcontact.nl/dezewEEK.

Een eerder MC-artikel over dit onderwerp vindt u via onze website: www.medischcontact.nl/dezewEEK.

