

DE JONGE SPECIALIST IN GESPREK MET ZIEKENHUISBESTUREN OVER WERKDRUK A(N)IOSSEN

## ‘Overwerk wordt nergens geregistreerd’

De hoge werkdruk bij zowel aiossen als aniossen is al geruime tijd een punt van zorg. Om schot in de zaak te krijgen, maakte belangenvereniging De Jonge Specialist (DJS) een soort ‘roadshow’ en trok daarmee langs dertig ziekenhuizen.

**R**aden van bestuur hebben dikwijls geen zicht op de overmatige werkdruk van hun aiossen en aniossen, omdat de vakgroepen de roosters zelf regelen. Er is bovendien geen eenduidige registratie van uren. Dit heeft tot gevolg dat ziekenhuizen vaak de cao en Arbeidstijdenwet (ATW) voor deze groep niet naleven, zonder dat de top zich daarvan bewust is. Dit is een van de opmerkelijke punten die naar voren kwamen tijdens recente gesprekken tussen De Jonge Specialist en dertig ziekenhuizen over de werkomstandigheden van aniossen en aiossen (hierna: a(n)iossen).

Dat de hoge werkdruk bij a(n)iossen een punt van zorg is, mag genoegzaam bekend zijn. Eén op de vijf heeft last van burn-outverschijnselen, zij werken standaard acht uur per week over en er is een ‘disbalans’ tussen werk en privé. Dat kwam naar voren uit de enquête ‘Gezond en veilig werken’ van De Jonge Specialist (2018). En dat was een bevestiging van eerdere onderzoeken. De vereniging noemde de uitkomsten ‘zorgwekkend’ en ook toenmalig minister van Medische Zorg Bruno Bruins vond het ‘zorgelijk’.

Er ‘moet meer aandacht voor komen in de ziekenhuizen’, zei hij.

Om de aandacht van de ziekenhuizen warm te houden, is De Jonge Specialist (DJS) de afgelopen maanden in actie gekomen. De vereniging schreef 33 ziekenhuizen aan met het verzoek om een gesprek met het bestuur over werkomstandigheden van de a(n)iossen. De aangeschreven 7 academische en 26 topklinische ziekenhuizen zijn de instellingen waar de meeste a(n)iossen in dienst zijn. Uiteindelijk bezocht een DJS-delegatie dertig instellingen, en werd gesproken over arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en autonomie. In de meeste gevallen was de raad van bestuur aanwezig, in zeven gevallen niet – dan was er een andere vertegenwoordiging.

### Onjuiste contracten

DJS-bestuurslid en uroloog in opleiding Sanne Jansen nam deel aan een aantal van deze gesprekken. ‘Een van de onderwerpen uit de enquête was werktijden en arbeidsvoorwaarden. Daar wilden we het over hebben.’ Terugkomend op de kwestie van de onjuiste inroostering van aniossen legt ze uit: ‘Een aios in een algemeen zieken-

huis krijgt een zogenoemd 38+10-urencontract, hij werkt tot maximaal 48 uur per week, krijgt uitbetaald voor 38 uur en is ongeveer tien uur aan het werk voor zijn opleiding. Tot zover is alles duidelijk. Maar aniossen, die dus niet in opleiding zijn, werken in algemene ziekenhuizen in veel gevallen óók met een 38+10-rooster. En dat is raar’, stelt het DJS-bestuurslid. ‘De anios wordt niet opgeleid, dus eigenlijk zou hij maar 38 uur per week ingeroosterd moeten worden. Het aanbieden van onjuiste contracten aan aniossen in de vorm van een 38+10-urencontract mag niet en is wat ons betreft dus ook absoluut onacceptabel. Het viel ons op dat dit vaak niet bekend was bij ziekenhuisbestuurders. En kennelijk weten aniossen niet precies waarvoor ze tekenen, of dat ze er iets aan kunnen doen.’

### NIEUWE ENQUÊTE VOOR A(N)IOSSEN 2020

De Jonge Specialist heeft in vervolg op de genoemde enquête (2018) een nieuwe enquête uitgezet over de werkomstandigheden van de a(n)iossen. DJS wil weten waar de jonge dokters op de werkvloer nu behoefte aan hebben. Ben je a(n)ios: vul dan vóór 2 november de enquête in op de website van DJS.



GETTY IMAGES

Betere begeleiding van de a(n)iossen maakt hen weerbaarder.

De omvang van het probleem lijkt groot, stelt Jansen. ‘We hebben twaalf ziekenhuizen aangeschreven waarover we meerdere meldingen hebben ontvangen. Een aantal daarvan heeft ons inmiddels laten weten dat zij met contracten aan de slag gaan. We hopen dat ze hun verantwoordelijkheid nemen.’ Nota bene, dit speelt niet bij de umc’s, die een andere cao hebben. Een aanpalende kwestie waar tijdens de gesprekken met de bestuurders helderheid over kwam, is de werkdruk. ‘Uit de enquête blijkt dat er veel wordt overwerkt. Maar, zeiden de bestuurders, dat wordt nergens geregistreerd, dus daar hebben we geen zicht op.’ Werkgevers zijn verplicht om overuren te registreren, maar in het geval van a(n)iossen gebeurt dit niet standaard. De a(n)iossen noch de vakgroep houden het bij.’ Het viel DJS op dat de a(n)ios zelf het gesprek niet aangaat met zijn leidinggevende, die er op zijn beurt ook niet naar vraagt. ‘Ons advies is om dit wel structureel te doen zodat het probleem inzichtelijk wordt. Als we

## ‘De a(n)ios moet zijn uren zelf strak opschrijven’

willen dat overwerk wordt opgepakt, moet de a(n)ios zijn overuren zelf strak opschrijven.’

### **Coaching, op geleide van behoefte**

Ook de toegenomen meldingen van burn-outklachten kwamen ter sprake. ‘Steeds meer ziekenhuizen zien het probleem van burn-out onder jonge dokters en ondernemen al de eerste stappen om daar iets aan te doen’, zegt Jansen. ‘Toch zeiden twee ziekenhuizen dat ze “burn-out” niet erkennen. Zij vinden burn-out een generatieprobleem: “Wij hebben dat niet hier.” Dus we zijn er nog niet helemaal. Gelukkig

zijn er steeds meer instellingen met inspirerende initiatieven. We hebben de beste voorbeelden gebundeld in ons rapport, zoals de mogelijkheid van het opnemen van kort verzuim ter preventie van burn-out. Een *best practice* op dit vlak is het Challenge & Support-programma van het Erasmus MC op de afdeling Kindergeneeskunde, waar de a(n)ios standaard een proactief coachingconsult krijgt aangeboden.’

Betere begeleiding van de a(n)iossen maakt hen weerbaarder, adviseert DJS. ‘Wij vinden het belangrijk om ten minste één vorm van begeleiding aan te bieden. Er is behoefte aan een vorm van begeleiding zonder touwtjes, dus iemand anders dan de opleider met wie een afhankelijkheidsrelatie is. Liefst gebeurt deze coaching op individuele basis en is deze afgestemd op de behoefte van de a(n)ios. Het is belangrijk om dit niet alleen beschikbaar te stellen als er uitval dreigt. Coaching, liefst preventief en op geleide van behoefte, kan uitval door burn-out voorkomen.’

Om werkdruk te voorkomen, moet worden geanticipeerd en gereageerd op uitval. ‘Zeker als dat gepland is zoals bij zwangerschapsverlof. Dat is planbaar en dus zouden niet alle extra diensten terecht moeten komen bij de achterblijvende assistentengroep.’

### **Een begin**

Al met al is De Jonge Specialist tevreden over de serie gesprekken die gevoerd zijn met de ziekenhuizen en de academische centra. ‘We hebben gemerkt dat het wel wat gedaan heeft’, concludeert Jansen namens DJS. ‘Het was een begin van een gesprek dat we hopelijk voortzetten. Wij wilden de raden van bestuur de hand reiken, want we moeten samen voor de arts-assistenten zorgen.’ ■

### **web**

Het DJS-rapport ‘In gesprek met raden van bestuur’, de enquêteresultaten uit 2018 én de nieuwe enquête vindt u onder dit artikel op [medischcontact.nl/artikelen](https://medischcontact.nl/artikelen).