



In gesprek met Raden van Bestuur: werk- en opleidings- klimaat a(n)ios





Achtergrond en aanleiding

In september 2018 heeft De Jonge Specialist (DJS) de resultaten van de Nationale enquête 'Veilig Werken' gepubliceerd. De resultaten waren zorgwekkend: er was een structurele overschrijding van arbeidstijden bij a(n)ios. Daarnaast ervaren zij een hoge werkdruk en is sprake van een disbalans tussen werk en privé. Maar liefst één op de vijf a(n)ios heeft klachten die passen bij een burn-out. Dit is een verslechtering ten opzichte van de resultaten van onze enquête uit 2015. Het volledige rapport is [hier](#) te vinden.

DJS vindt deze uitkomsten zorgwekkend. Eén van de acties die DJS heeft ondernomen is deze problemen te adresseren bij de raden van bestuur van alle academische en topklinische ziekenhuizen in Nederland door met hen in gesprek te gaan over hun verantwoordelijkheid in deze kwestie. De afgelopen jaren is DJS al in gesprek gegaan met opleiders, onder andere via de Raad Opleiding van de Federatie Medisch Specialisten. De raden van bestuur zijn echter als werkgever verantwoordelijk voor een gezonde en veilige werkomgeving voor a(n)ios waarbij de opleiding wordt ingericht volgens de gemaakte afspraken en de kwaliteit van de opleiding niet ondergeschikt is aan de bedrijfsvoering (zie [standpunt](#) DJS).

Vorm

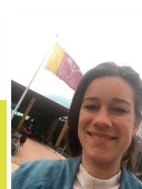
Begin 2019 heeft DJS alle raden van bestuur van de zeven¹ academische en 26 topklinische ziekenhuizen aangeschreven om aandacht te vragen voor de werkomstandigheden van a(n)ios, met het verzoek hierover met ons in gesprek te gaan. Wij hebben specifiek voor deze ziekenhuizen gekozen omdat zij de meeste a(n)ios in dienst hebben. Vrijwel alle ziekenhuizen hebben ons uitgenodigd voor een gesprek, waarop de afgelopen tijd 30 ziekenhuizen zijn bezocht door één of twee bestuursleden van DJS. (zie [overzicht](#)). In deze gesprekken heeft DJS de raden van bestuur aangesproken op hun verantwoordelijkheid om te zorgen voor een veilige en gezonde werk- en leeromgeving.

Op de agenda stonden drie hoofdthema's: arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en autonomie. Bij de planning van de gesprekken heeft DJS de lokale a(n)ios verenigingen betrokken. Ook zijn vanuit de ziekenhuizen leden van de Centrale Opleidingscommissie (COC), medewerkers van Personeel & Organisatie (P&O) of leden van het leerhuis aangesloten. Bij zeven ziekenhuizen was er geen lid van de raad van bestuur aanwezig.

Interpretatie resultaten

Vanwege de verschillen tussen instellingen en deelnemers, benadrukken we dat dit rapport niet is bedoeld als een kwantitatief overzicht. Het is een kwalitatieve weergave van de uitkomsten van de gesprekken, waarbij de belangrijkste observaties, best practices en aanbevelingen worden toegelicht. Dit rapport heeft ten doel weer te geven hoe ziekenhuisbesturen omgaan met arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en autonomie ter bevordering van een gezonde en toekomstbestendige werksfeer voor a(n)ios.

¹ Amsterdam UMC is geteld als één academisch centrum





Naleving wetgeving, cao & roostering

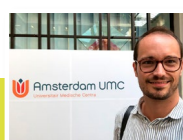
Het wisselt per ziekenhuis of raden van bestuur zicht hebben op de roosters en werkdruk van a(n)ios. In de praktijk blijkt dit namelijk veelal aan de vakgroepen zelf overgelaten te worden en niet vanuit een centraal punt te worden geregeld. Hierdoor is er geen eenduidige registratie van geroosterde uren en zijn er, soms grote, verschillen tussen vakgroepen in de manier van roosteren binnen een instelling. In de gesprekken heeft DJS erop gewezen dat roosteren door vakgroepen zelf een risico met zich meebrengt: de leidinggevende, vaak de opleider zelf, is niet voldoende juridisch onderlegd in roostering met toepassing van alle regelgeving. Hetzelfde geldt voor de a(n)ios. Er is een aantal ziekenhuizen dat nieuwe werknemers bij aanstelling over de cao en/of Arbeidstijdenwet (ATW) informeert, bijvoorbeeld door het uitreiken van een folder of een inwerkdocument. Ziekenhuizen blijken echter vaak niet inzichtelijk te hebben of de cao en ATW daadwerkelijk worden nageleefd in de praktijk en of de a(n)ios kunnen werken volgens een gezond rooster. Zo bleek in een aantal ziekenhuizen dat anios in bepaalde vakgroepen een 38+10 uren contract krijgen; dit betekent in de praktijk dat zij tot 10 ingeplande overuren per week ingeroosterd worden en hiervoor niet worden gecompenseerd. Meerdere ziekenhuizen konden niet met zekerheid aangeven of alle contracten klopten; de omvang van deze misstanden is dus niet duidelijk.

Overuren

Er zijn verschillen tussen perifere ziekenhuizen, academische centra en ook tussen aios en anios; deze verschillen zijn zowel bij onze achterban als bij de vakgroepen vaak niet bekend. Ook de wijze waarop overuren worden vergoed, verschilt per geval. Wel wordt in de Arbeidstijdenwet benoemd dat werkgevers verplicht zijn deze uren te registreren. In onze enquête werd aangegeven dat er gemiddeld 7 – 8 overuren per week bovenop de contracturen worden gemaakt. Wij zien dat a(n)ios deze uren niet structureel bijhouden, waardoor het moeilijk inzichtelijk te krijgen is of dit klopt en waar deze overuren aan worden besteed. Het is dan ook niet vreemd dat er bij het controleren van de roosters meestal geen rekening wordt gehouden met de gewerkte overuren en dat de vakgroep hiervan vaak niet op de hoogte is. Wanneer duidelijk is dat het om overuren gaat, bijvoorbeeld een MDO of verplicht onderwijsmoment in de avond, is de ervaring van DJS dat de a(n)ios hierover niet in gesprek gaan met hun leidinggevende, die er op zijn/haar beurt vaak ook niet actief naar vraagt. DJS ziet hierin een rol voor zowel de a(n)ios zelf als de leidinggevende.

ROOSTERING ANIOS VERSUS AIOS

Bij een aios-functie wordt ervan uitgegaan dat een aios ongeveer tien uur in de week aan het werk is voor zijn opleiding. Een aios in een algemeen ziekenhuis heeft volgens de cao een normatieve werkweek van '38+10 uur', oftewel: hij wordt ingepland voor 48 uur per week, waarvan hij 38 uur krijgt betaald en 10 uur als opleiding wordt beschouwd. Activiteiten die voor een aios als opleiding worden aangemerkt, zitten vaak verweven in de reguliere werkzaamheden. In sommige ziekenhuizen worden anios ook volgens deze constructie ingeboekt, terwijl zij niet in opleiding zijn. Gevolg is dat zij feitelijk gemiddeld 48 uur per week werken, terwijl zij een salaris ontvangen op basis van 38 uur of 36 uur. Het inroosteren van anios volgens een 38+10 uur contract is onjuist en in strijd met de cao.





Verlof, ziekte en zwangerschap

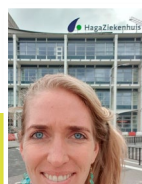
Binnen de ziekenhuizen is lang niet altijd zicht op het aantal a(n)ios dat afwezig is ten gevolge van ziekte, zwangerschap of door andere redenen. De gesprekken hebben helaas de resultaten van onze enquête bevestigd dat het overgrote deel van de uitval niet of nauwelijks wordt opgevangen wat tot een toename van werkdruk en diensten leidt bij de assistentengroep. Mede gezien het feit dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de a(n)ios groep én in de leeftijdscategorie zitten waarin zwangerschap, met bijkomende consequenties voor diensten en verlof, relatief vaak voorkomt, vindt DJS dat werkgevers hierop moeten anticiperen. Uit de gesprekken blijkt dat met name grote vakgroepen hier soms rekening mee houden door dit op jaarbasis te berekenen. Voor een kleine a(n)ios-groep ligt dit vaak anders, de praktische invulling ligt dan bij de vakgroep zelf en is wisselend. Bij afwezigheid door zwangerschapsverlof betekent dit in de praktijk dat de a(n)ios-groep meestal de diensten opvangt in een periode dat de zwangere geen diensten meer mag doen (verlof- en lactatieperiode). Bij afwezigheid door ziekte of andere onvoorziene omstandigheden is het een stuk lastiger om van tevoren voor goede vervanging te zorgen vanwege de onvoorspelbaarheid. Het beleid bij uitval wordt gezien als een verantwoordelijkheid van de vakgroep, en de manier waarop de vakgroep hiermee omgaat is niet altijd duidelijk vastgelegd. Voor een kortdurend verlof is er vaak geen vervanging door het inzetten van een extra collega geregeld. Soms wordt er niet naar vervanging gezocht, maar ook hoorden we vaak dat deze kortdurende vacatures moeilijk te vervullen zijn.

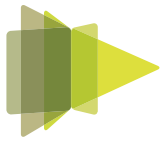
OVERUREN

Overwerk is arbeid die incidenteel wordt verricht boven de afgesproken arbeidsduur. Recht op vergoeding bestaat als je opdracht tot overwerk hebt gekregen, dan wel redelijkerwijs mocht aannemen dat je opdracht tot overwerk zou hebben gekregen. Voor aios geldt dat zij pas recht hebben op een over-werkvergoeding als de normatieve werkweek is overschreden. Dat is in de periferie 48 uur per week en in de academie 46 uur.

FINANCIERING ZWANGERSCHAPSVERLOF

Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft een aios recht op een zwangerschapsuitkering van het UWV. In de praktijk vraagt de werkgever de uitkering aan bij het UWV en betaalt dan het loon gewoon door tijdens het verlof. De zwangerschapsuitkering is in de meeste gevallen gelijk aan 100% van het loon. De uitkering is gemaximeerd op € 4.769,34 per maand (peildatum 2020) maar het aios-salaris is doorgaans niet hoger dan het maximumdagloon. Door de zwangerschapsuitkering, die vanuit het UWV wordt uitgekeerd, heeft de werkgever in principe voldoende financiële middelen om een gelijkwaardige vervanger aan te stellen gedurende het zwangerschapsverlof.





Werkdruk en ervaren werkstress onder a(n)ios

Gelukkig horen we in veel ziekenhuizen dat er aandacht is voor het welzijn van de a(n)ios en dat dit belangrijke thema op de agenda staat bij de raad van bestuur. De verschillen zijn echter groot. Twee ziekenhuizen vonden burn-out een generatieprobleem en voelden geen noodzaak dit te adresseren. Enkele anderen hadden geen enkel inzicht in de werkdruk en boden ook geen duidelijke begeleiding hierin aan. Daartegenover gaven vijf ziekenhuizen aan zelf een enquête te hebben gedaan onder hun a(n)ios of in de planning te hebben staan. Bij één ziekenhuis werd de enquête niet alleen uitgezet onder a(n)ios, maar werden ook aan de staffleden vragen gesteld over de werkdruk van a(n)ios. De resultaten van die enquêtes waren vergelijkbaar met onze bevindingen of gaven nog hogere scores op werkdruk en ervaren werkstress. In een aantal ziekenhuizen werd expliciet genoemd dat reistijd en logistiek rondom kinderopvang een van de veel gehoorde stressfactoren zijn.

Begeleiding van a(n)ios

Er bestaan verschillende manieren om a(n)ios te helpen met de ervaren stress om te zorgen dat zij zich zo goed mogelijk kunnen ontplooien op het werk en het risico op burn-out zo klein mogelijk te maken. Het is belangrijk de a(n)ios hierbij te betrekken zodat de aangeboden hulpmiddelen goed aansluiten op de vraag. Daarom vinden wij het goed te horen dat arts-assistentenverenigingen vaak in gesprek gaan met COC en raad van bestuur. Wij hebben veel overwegingen gehoord bij het kiezen van vormen voor begeleiding, zoals waarborgen van goede kwaliteit, beschikbaarheid en financiering.

Er zijn verschillende mogelijkheden in de begeleiding en ondersteuning van a(n)ios, deze diverse vormen van begeleiding hebben ieder hun eigen voor- en nadelen zoals in kaart gebracht in [tabel 1](#). De meeste centra hebben één of meer van deze vormen in huis. Wij vinden het belangrijk om ten minste één vorm van begeleiding aan te bieden waarin géén afhankelijkheidsrelatie speelt tussen de a(n)ios en de begeleider. Liefst is dit op individuele basis, afgestemd op de behoefte van de a(n)ios en niet alleen als er dreigende uitval is. Hierbij willen wij aanbevelen om deze vorm van begeleiding aan te bieden binnen de normale werktijden. Het is evident dat hier nog veel te winnen is en dat wellicht regionale samenwerking hierin belangrijk is.





Tabel 1. Overzicht van de verschillende mogelijkheden in de begeleiding en ondersteuning van a(n)ios.

SOORT BEGELEIDING	KORTE OMSCHRIJVING	VOORDELEN	NADELEN
• COACHING	• Individuele begeleiding van de a(n)ios door een professional in persoonlijk leiderschap	• Individueel • Preventief • Onafhankelijk • Toegespitst op maximaal functioneren van de arts-assistent	• Kwaliteitscontrole • Duur • Hoogdrempelig 'stigma'
• MENTORAAT	• Individuele begeleiding door meestal een staf lid of opleider	• Individueel • Laagdrempelig • Toegespitst op ontwikkeling carrière	• Afhankelijkheidsrelatie tussen a(n)ios en supervisor
• INTERVISIE	• Georganiseerd gesprek met collega's uit diverse vakgebieden, meestal o.l.v. psycholoog of psychiater	• Reflectie- en groeimoment voor werkgerelateerde zaken	• Groepsverband • Geen aandacht voor privéomstandigheden
• BUDDY-SYSTEEM	• Koppeling van a(n)ios aan oudere collega	• Individueel • Laagdrempelig • Praktische insteek • Geen kosten	• Afhankelijkheidsrelatie tussen collega's door dagelijkse samenwerking • Geen professionele ervaring
• DISCIPLINE OVERSTIJGEND ONDERWIJS (zie kader)	• Vrijblijvend of verplicht onderwijs over persoonlijk leiderschap en preventie van burn-out	• Theoretisch inzicht en oefening • Bieden van handvaten	• Groepsverband • Niet iedereen heeft exposure • Afhankelijk van mogelijkheden in het ziekenhuis/regio
• E-MODULE	Online programma waarin persoonlijk leiderschap wordt doorgenomen	• Eigen tempo • Minder kosten dan één op één sessie	• Niet persoonlijk • Niet interactief
• APP	• App waarin bij herhaling en met eventuele hulp van coaches persoonlijk advies en oefeningen worden aangeboden	• Interactief • Minder kosten dan één op één sessie	• Niet persoonlijk • Vergt discipline om te blijven doen



De anios als kwetsbare groep

De anios heeft een bijzondere positie in het ziekenhuis. Deze arts is vaak pas recent afgestudeerd en wordt vaak nauwelijks begeleid in zijn of haar eerste carrièrestappen. Er is geen opleidingsbudget waardoor verdiepende cursussen in de meeste gevallen op eigen kosten gevolgd moeten worden. In de gesprekken hebben wij gemerkt dat de anios als een kwetsbare groep wordt gezien, maar ook dat ondersteuning zoals coaching meestal niet voor hen beschikbaar is. Er is weinig oog voor de ontwikkeling van de anios, dit is afhankelijk van de vakgroep en de interesse die een begeleider of opleider hiervoor heeft.

BASISARTSEN COMMISSIE

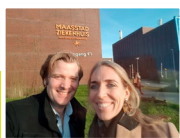
In 2019 heeft DJS een aparte commissie opgezet die zich richt op de belangen van startende basisartsen, anios en arts-onderzoekers. Ook zijn de statuten aangepast zodat er nu één anios in het bestuur zitting neemt en de anios een aparte sectie vormt binnen onze ledenraad. Deze commissie heeft een magazine gemaakt dat aan alle afgestudeerde basisartsen wordt toegestuurd waarin belangrijke informatie staat over arbeidsvoorwaarden, persoonlijke ontwikkeling en coaching. Ook krijgen anios bij afstuderen een aantrekkelijk tweejarig lidmaatschap voor DJS en de LAD aangeboden zodat zij direct aan de bel kunnen trekken bij problemen! In het eerste jaar hoeven zij geen contributie te betalen.

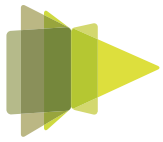
DOO GEZOND EN VEILIG WERKEN

Er is een discipline overstijgende onderwijsmodule (DOO) ontwikkeld door DJS, in samenwerking met de LAD en Martine Timmermans, coach met ruime ervaring met zorgprofessionals. Deze DOO is getest met een aantal genodigden uit ziekenhuizen in heel Nederland. De DOO bestaat, na een algemene introductie door een DJS-bestuurslid, uit twee delen:

- Een juridisch deel, verzorgd door juristen van de LAD, waarin een aantal basis zaken wordt doorgenomen om een betere kennis van rechten en plichten voor a(n)ios te waarborgen, gevolgd door enkele tekenende casuïstiek.
- Een deel over persoonlijk leiderschap, omgaan met stress en preventie van burn-out.

Deze DOO heeft inmiddels plaatsgevonden in het Zuyderland Ziekenhuis, waar deze met hoge cijfers beoordeeld is. Vanwege de COVID-19 uitbraak staat dit project voorlopig helaas stil. Wij hopen dit snel te kunnen oppakken. Wij willen ziekenhuizen in Nederland bij deze uitnodigen om via ons (een deel van) dit DOO bij ons aan te vragen, of over deze onderwerpen zelf een DOO te organiseren. Wij zijn altijd bereid om input te geven.





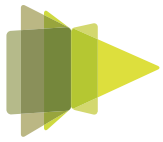
Individueel opleiden

Autonomie voor de aios is een sterk beschermende factor tegen het ontstaan van werkgerelateerde stress en zorgt ervoor dat de aios kan worden opgeleid tot de medisch specialist die hij of zij wil zijn. In 2013 is afgesproken in het Opleidingsakkoord dat door verkorte opleidingstijd het belangrijk is dat de aios deels zelf de opleiding inricht door middel van een differentiatie stage. Hiervoor is het noodzakelijk dat de aios inspraak heeft in welke opleidingsmomenten voor hem of haar belangrijk zijn en dat de werkzaamheden hierop ingericht worden. Goede besteding van de beschikbaarheidsbijdrage is hierbij essentieel en ook moeten duidelijke afspraken gemaakt worden ten aanzien van bijvoorbeeld differentiatie.

In ziekenhuizen is het niet altijd duidelijk hoe en waar de beschikbaarheidsbijdrage wordt ingezet, zeker niet voor de aios. Er lijkt overal in ieder geval budget te zijn voor alle verplichte opleidingseisen en -cursussen. In enkele ziekenhuizen wordt meer gefinancierd van dit geld, zoals persoonlijke coaching of zelfs extra anios op de SEH om aios in dienst te ontlasten. Raden van bestuur hebben weinig tot geen zicht op de organisatie van differentiatiestages voor de aios en of er ruimte is voor het ontwikkelen van niet-klinische competenties; vaak wordt dit neergelegd bij de vakgroep of OOR.

Opleiding vs. bedrijfsvoering

Vanuit DJS weten we dat het voor aios in de praktijk niet altijd mogelijk is om de gewenste differentiatiestage te doen. Het meest genoemde probleem hierbij is de bedrijfsvoering: het kan voorkomen dat een aios geen externe stage kan doen vanwege het niet rondkomen van de dienstenpoule. Dit is een onwenselijke situatie die in strijd is met de afspraken die zijn gemaakt. Uit meerdere gesprekken blijkt dat de raad van bestuur het (rond krijgen van) het dienstrooster primair een verantwoordelijkheid vindt van de staf en dat dus ook de staf waar nodig moet meedraaien in de dienstenpoule. Dit sluit niet aan bij de praktijk, waar de invulling van het voorwacht dienstrooster primair een zaak van de a(n)iosgroep is. Het is belangrijk dat de arts-assistentengroep open en eerlijk met de staf hierover in gesprek kan gaan, dat problemen duidelijk in kaart worden gebracht en er in de breedte naar oplossingen moet worden gezocht. Hierbij moet onder andere worden gedacht aan het herinrichten van werkzaamheden, inzetten van staf, extra anios of gespecialiseerde verpleegkundigen.



Conclusie

DJS heeft als beroepsvereniging het onderwerp gezond en veilig werken onder de aandacht gebracht bij de raden van bestuur door hen uit te nodigen voor een bestuurlijk overleg. De raden van bestuur zijn als werkgever verantwoordelijk voor het creëren van een gezond en veilig werk- en opleidingsklimaat. Dat sommige raden van bestuur niet zijn ingegaan op onze uitnodiging laat helaas zien dat de raden van bestuur nog onvoldoende deze rol en verantwoordelijkheid op zich nemen.

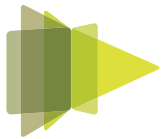
A(n)ios in Nederland moeten volgens roosters werken die ten minste voldoen aan de cao en ATW. Dat bij inventarisatie blijkt dat hieraan niet overal voldaan wordt, is onacceptabel. Er hoort een strak beleid te zijn met zero-tolerance voor overtredingen, waarvoor de verantwoordelijkheid ligt bij de werkgever. De kwaliteit van de opleiding ligt niet geborgd in de cao of ATW maar wel in landelijke, regionale en lokale opleidingsplannen. Kwaliteit prevaleert hier boven bedrijfsvoering. Autonomie van de aios is belangrijk; er moet ruimte zijn voor differentiatie en voldoende exposure aan opleidingsactiviteiten. Indien de dienstbelasting problemen vormt, moeten hiervoor passende maatregelen genomen worden. Hierbij hoort ook dat er moet worden geanticipeerd op uitval door ziekte of zwangerschapsverlof en het zorgen voor adequate vervanging.

De hoog ervaren werkdruk voor zowel de aios als de anios wordt doorgaans erkend en we zien gelukkig dat dit thema bij veel ziekenhuizen op de kaart staat. Het enkele centrum dat zich hier niet in herkent, moedigen wij aan om dit in hun centrum te onderzoeken. Er is een grote heterogeniteit aan oplossingen die kunnen bijdragen aan verlaging van die werkdruk en empoweren van de arts-assistent. De beschikbaarheid hiervan voor de aios is redelijk, maar is voor de anios helaas beperkt.



Een overzicht van best practices die we hebben gehoord wordt weergegeven in de onderstaande tabel:

Arbeids-voorwaarden	• Een bureau dat voor a(n)ios de roosters checkt op ATW-compatibiliteit met een zero-tolerance beleid t.a.v. overuren. • Mogelijkheid tot kort verzuim bij persoonlijke omstandigheden ter preventie van uitval. • Een afdeling radiologie nam de melding van aios dat de dienstbelasting opliep serieus: er werd een inventarisatie gedaan van de hoeveelheid beeldvorming die in de dienst moest worden beoordeeld over tijd en hierin bleek inderdaad een forse toename. In reactie hierop is de taakverdeling in de dienst heringericht en de werkdruk in de dienst voor de aios verlaagd.
Arbeids-omstandigheden	• Apart fonds voor beschikbaarheidsbijdrage waarbij er voldoende geld over bleef om extra anios aan te nemen op de SEH om de aios te ontlasten in de dienst. • Challenge & support programma waarbij individuele coaching wordt aangeboden aan a(n)ios en medisch specialisten. • Aanbieden van GRIP, een online zelfcoachingstool die a(n)ios helpt om inzicht te krijgen in hun energiebalans en het verminderen van stressfactoren. • Een instelling waar extra aandacht is voor de begeleiding van anios door eigen persoonlijk budget, portfolio en 'groene kaart' als anios veilig de dienst in kan.
Autonomie	• Santeon-brede inventarisatie die heeft geleid tot betere besteding van de beschikbaarheidsbijdrage en extra anios op de SEH om zo de aios te ontlasten. • Administratieve lasten verminderen door het inzetten van student-assistenten of scribes zodat de aios meer ruimte heeft voor opleidingstaken. • De mogelijkheid om te kiezen voor een bepaald opleidingsprofiel, deels in eigen tijd, ter stimulering van individualisering, zoals onderwijs, wetenschap of management.



Daarnaast doen wij de volgende aanbevelingen:

- **Zorg voor korte lijnen** tussen de AAV en de raad van bestuur, bijvoorbeeld door een vast overleg. Op deze manier krijgt niet alleen de raad van bestuur een beter zicht op de gang van zaken op de werkvloer, maar krijgen ook a(n)ios inzicht in overwegingen op managementniveau.
- Voor leden van DJS is een **roostercheck** beschikbaar waarbij een jurist van de LAD kijkt of het rooster voldoet aan de wettelijke kaders. DJS attendeert haar leden erop dit te gebruiken, voor de werkgever ligt hier ook een rol.
- Er dient **meer inzicht** te komen **in het aantal overuren** dat wordt gemaakt en welke activiteiten hierin worden verricht. De werkgever is verplicht dit te bewaken: hiervoor moet een gemakkelijk systeem zijn zodat a(n)ios dit laagdrempelig kunnen bijhouden.
- Er moet **voldoende ruimte** zijn **in de bezetting** van de a(n)iospoule om een dienstrooster rond te krijgen dat niet alleen voldoet aan de wettelijke kaders, maar waarbij ook de kwaliteit van de opleiding is geborgd.
- Indien de a(n)iospoule niet toereikend is om diensten rond te krijgen, moet breed gekeken worden naar mogelijke oplossingen. Hierbij kan **herinrichting van de dienst**, zoals stafleden die voorwacht draaien of inzet van physician assistants. De raad van bestuur en COC of MSB moeten het met elkaar eens zijn hoe dit op te vangen. De Federatie Medisch Specialisten heeft speciaal voor dit doel het [TOKIO Optimum model](#) ontwikkeld.
- Aangezien afwezigheid door **zwangerschapsverlof** vooraf bekend is en de ziekenhuizen hiervoor compensatie in geld krijgen, dient hierop te worden **geanticipeerd**.
- A(n)ios moeten worden betrokken in het vormgeven van het opleidingsklimaat en het zorgen voor voldoende **exposure aan opleidingsmomenten**. Een actieve AAV die nauw samenwerkt met de COC zorgt ervoor dat de positie van a(n)ios wordt versterkt.
- Raden van bestuur moeten ervoor zorgen dat a(n)ios weten waar zij belangrijke informatie en regelgeving kunnen vinden, zoals het budget en de tijd er beschikbaar is voor het **volgen van cursussen** en het bijwonen van **congressen**.
- Er moet aandacht zijn voor **persoonlijke ontwikkeling** van de a(n)ios; hier zijn verschillende mogelijkheden voor beschikbaar.
- Er moet een **mogelijkheid** zijn **tot ondersteuning** voor a(n)ios door een persoon waarbij geen afhankelijkheidsrelatie bestaat, persoonlijk en niet alleen bij dreigende uitval. Dit dient binnen werktijd te kunnen worden gevolgd.
- 'Een slimme werkgever kent zijn jonge professionals'. Naar aanleiding van onze enquête hebben we contact gehad met de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Met onze input hebben zij een onderzoek gedaan en aanbevelingen gepubliceerd ten aanzien van het beleid van organisaties op het voorkomen en beperken van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Lees het volledige onderzoeksrapport [hier](#).



Ziekenhuizen bezocht, gesprek RvB		Ziekenhuizen bezocht, RvB verwees naar andere gesprekspartner	
1.	Albert Schweitzer Ziekenhuis	24.	Amphia Ziekenhuis (COC, AAV)
2.	Amsterdam UMC	25.	Elisabeth-TweeSteden Ziekenhuis (decaan, leerhuis, P&O)
3.	Catharina Ziekenhuis	26.	Maasstad Ziekenhuis (secretaris RvB, manager academie, COC, AAV)
4.	Deventer Ziekenhuis	27.	Martini Ziekenhuis (AAV)
5.	Erasmus MC (COC, decaan, AAV)	28.	Maxima Medisch Centrum (decaan, adviseur academie, AAV)
6.	Franciscus Gasthuis & Vlietland	29.	St. Antonius Ziekenhuis (COC)
7.	Haaglanden Medisch Centrum	30.	VieCuri Medisch Centrum (COC, beleidsmedewerker medische vervolgopleiding)
8.	HagaZiekenhuis		
9.	Isala		
10.	Jeroen Bosch Ziekenhuis		
11.	LUMC		
12.	Maastricht UMC+		
13.	Meander Medisch Centrum		
14.	Medisch Centrum Leeuwarden		
15.	OLVG		
16.	Radboud UMC		
17.	Reinier de Graaf		
18.	Spaarne Gasthuis		
19.	UMCG		
20.	UMC Utrecht		
21.	Zuyderland Medisch Centrum		
22.	Noordwest Ziekenhuisgroep (lid Rvb laatste moment afgezegd, gesprek met directeur Academie)		
23.	Medisch Spectrum Twente (vanwege COVID niet mee genomen in rapport)		
		Ziekenhuizen niet bezocht	
		31.	Canisius-Wilhelmina Ziekenhuis * uitgesteld vanwege COVID
		32.	Gelre ziekenhuis *gesprek via lokale cao onderhandelaar
		33.	Rijnstate * uitgesteld vanwege COVID



Mercatorlaan 1200
Postbus 20057
3502 LB Utrecht

info@dejongespecialist.nl
www.dejongespecialist.nl

Volg jij ons al?

Wil je geen nieuwtjes missen en op de hoogte blijven van onze activiteiten?
Volg ons dan!

 facebook.com/jongespecialist

 [@jongespecialist](https://twitter.com/jongespecialist)

 [linkedin.com/company/
de-jonge-specialist/](https://linkedin.com/company/de-jonge-specialist/)

 [De Jonge Specialist](https://www.youtube.com/DeJongeSpecialist)

 [dejongespecialist](https://www.instagram.com/dejongespecialist)

[#dejongespecialist](https://www.instagram.com/dejongespecialist)