

PROJECTPLAN

ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN 2010 Arts-assistenten

A 953



**Arbeidsinspectie
Afdeling Strategie**

Utrecht, 19 januari 2010

Colofon

Projectnummer:	
Status projectplan:	Definitief
Inspectieonderwerpen:	Arbeids- en rusttijden
Sector:	Zorg en Welzijn
Landelijk Projectleider:	Anita Hertogh
Landelijk Projectsecretaris:	Fred van de Kamp
Specialist Arbeids- en rusttijden	Leo Bonefaas
Looptijd project:	1 maart 2010 – 31 december 2010
Correspondentieadres:	Arbeidsinspectie, Kantoor Utrecht

Inhoudsopgave

Colofon	2
Inhoudsopgave.....	3
1. Inleiding	4
2. Arts-assistenten.....	5
2.1 Aanleiding.....	5
2.2. Samenvatting resultaten inspectieproject 2007	6
2.3. Doelstelling arbeids- en rusttijden arts-assistenten	7
2.4 Opzet inspectieproject.....	7
2.5 Selectie instellingen	8
2.6 Inspectiemethodiek	8
2.7. Communicatie en samenwerking.....	11

1. Inleiding

Het inspectieproject arbeids- en rusttijden 2010 is een vervolg van twee verschillende projecten, te weten het project Arts-assistenten 2007 en het project ambulancediensten 2008. Beide projecten gaven aanleiding tot vervolgacties omdat in circa 90% van de instellingen een overtreding met betrekking tot de arbeids- en rusttijden is geconstateerd. Zowel de ziekenhuizen, de arts-assistenten als de ambulancediensten zijn, naar aanleiding van de resultaten van de projecten, ook zelf aan de slag gegaan om de arbeids- en rusttijden te verbeteren. Echter een zekere druk van de Arbeidsinspectie, door middel van het uitvoeren van inspecties bij de achterblijvers, is noodzakelijk om de gewenste gedragsverandering bij directie en medewerkers te bereiken. Het inspectieproject zal zich voornamelijk richten op de achterblijvers en binnen het project is ook ruimte gereserveerd om de achterblijvers intensiever te bezoeken dan de voorlopers.

Uit efficiëntie overwegingen en om de capaciteit meer flexibel in te kunnen zetten, zodat er gericht op de achterblijvers kan worden geïnspecteerd, is ervoor gekozen om beide doelgroepen in één project onder te brengen.

In het projectplan worden beide doelgroepen (Artsassistenten en Ambulancediensten) wel apart uitgewerkt om de leesbaarheid te vergroten. Op deze manier kunnen de inspecteurs zich beter focussen. Daarnaast zal een deel van de informatie algemeen van aard zijn, deze komt terug in hoofdstuk 4 Uitvoering van het project.

De inspecties staan gepland voor de periode van 1 maart 2010 tot en met 31 december 2010. In het totaal zullen 120 inspecties uitgevoerd worden.

2. Arts-assistenten

In Nederland zijn circa 5000 arts-assistenten in opleiding tot specialist (AIO's). Aan ziekenhuizen wordt per specialisme een aantal opleidingsplaatsen toegekend. VWS wijst de opleidingsplaatsen toe en heeft middelen vrijgemaakt om de artsassistenten hun opleiding te kunnen laten volgen. De budgetten hiervoor worden ter beschikking gesteld aan de ziekenhuizen. Ongeveer de helft van de opleidingsplaatsen is toegekend aan de Universitair Medische Centra (UMC's).

De arts-assistenten zijn formeel in dienst van de ziekenhuizen, maar de specialisten verzorgen de opleiding van de arts-assistenten en bepalen veelal hun inzet en hun dienstrooster. De arts-assistent is een afgestudeerd arts en kan al direct ingezet worden bij de verschillende diensten. Het zijn vaak de arts-assistenten die ingezet worden in de bijzondere diensten. Zij vervullen dan de nachtdiensten, de bereikbaarheidsdiensten en de aanwezigheidsdiensten. De specialisten fungeren dan meestal als achterwacht.

2.1 Aanleiding

In 2007 en 2008 is een inspectieproject uitgevoerd door de Arbeidsinspectie (AI) naar de arbeids- en rusttijden van arts-assistenten. De aanleiding hiervoor was de aandacht die de media in die tijd (o.m. Medisch Contact en Zembla) regelmatig heeft besteed aan de lange werkdagen en de hoge werkdruk bij arts-assistenten (zogenaamde aio's en agnio's), hetgeen ook zou kunnen leiden tot problemen in de kwaliteit van de zorg. Mede naar aanleiding daarvan, heeft de toenmalige Staatssecretaris van SZW eind 2006 aan de Tweede Kamer toegezegd, dat er in 2007 door de AI een aantal inspecties zou worden uitgevoerd waarin opnieuw de naleving van de arbeids- en rusttijden zou worden gecontroleerd en waarin ook aandacht zou worden besteed aan de werkdrukproblematiek van deze doelgroep.

Gezien de aard en omvang van de aangetroffen overtredingen, die zijn geconstateerd tijdens dit inspectieproject in 2007, bleek dat er nog steeds sprake is van een verontrustende situatie.

“Arts-assistenten maken nog altijd te lange werkdagen, dan wel werken te frequent in aanwezigheidsdiensten. Het is teleurstellend te moeten constateren dat er nog steeds slecht geregistreerd wordt. Daarnaast is gebleken dat er definitie- en interpretatieverschillen zijn met betrekking tot de invulling van de arbeids- en rusttijden. Ook op het gebied van werkdrukreductie bleek het nodige mis te zijn.”

Aldus verwoord door de heer A. van Dijk (plv. directeur van de AI) in het voorwoord van het verslag.

In een op 6.3.2009, naar aanleiding van het project, door Arboportaal gepubliceerd persbericht, wordt aangegeven, dat Arts-assistenten, tijdens een dienst, te veel uren draaien en te weinig rust krijgen. De daadwerkelijk gewerkte uren liggen door druk van bovenaf vaak hoger dan de geregistreerde gewerkte uren. Daarnaast heeft iets meer dan de helft van de arts-assistenten in de geïnspecteerde ziekenhuizen regelmatig of structureel te maken met stress op het werk. Uit het onderzoek van de Arbeidsinspectie bleek dat 929 (van de 1138 aangeschreven arts-assistenten) werkzaam waren in 4 (UMC'S¹), 16 algemene (STZ²) ziekenhuizen en 10 algemene (niet- STZ) ziekenhuizen. Daarvan was 70 procent aio's en 30 procent anio's.³

De rapportage van het project, dat in 2007 is uitgevoerd, is aan de Tweede Kamer toegezonden en daar is door Minister Donner de toezegging gedaan dat de arbeids- en rusttijden van arts-assistenten in 2010 opnieuw geïnspecteerd zullen worden. Hierbij heeft minister Klink van Volksgezondheid uitdrukkelijk gesteld dat het afgelopen moet zijn met de overtredingen van de ARTW. Dit project geeft invulling aan deze toezegging.

Inmiddels zijn naar aanleiding van deze inspectieronde afspraken met de sector gemaakt om tot een meer uniforme registratiesystematiek te komen, gecombineerd met een gerichte voorlichtingsactie.

¹ Universitair Medisch Centrum

² STZ Samenwerkende Topklinische OpleidingsZiekenhuizen

³ Arts niet in opleiding tot specialist

Omdat er een verband ligt met de kwaliteit van zorgverlening is eveneens overleg gevoerd met de Inspectie voor de Gezondheidszorg, de beleidsafdelingen van SZW en VWS en een aantal beroepsorganisaties.

Het niet-naleven van de bepalingen van de ARTW kan gevolgen hebben voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de betrokken medewerkers. Door te lange werkdagen en te weinig rust om te herstellen van het werk kan onder meer oververmoeidheid optreden. Oververmoeidheid kan op korte of lange termijn leiden tot concentratieverlies, hetgeen ook effect kan hebben op het handelen van de arts en daarmee op de kwaliteit van de zorgverlening en de directe patiëntenzorg. Bij een goede organisatie van de arbeid kunnen binnen de kaders van de regelgeving de directe patiëntenzorg en de kwaliteit van de zorgverlening gewaarborgd worden. Dat blijkt onder meer bij die instellingen die volgens de AI wel aan de regels van de ARTW voldoen.

NFU en NVZ hebben, in het belang van de kwaliteit en continuïteit van de medische dienstverlening in de ziekenhuizen, het ministerie van SZW op 12 december 2008 verzocht om nog gedurende twee jaar gebruik te kunnen maken van de Europese overgangsregeling met betrekking tot de arbeidstijden voor artsen in opleiding tot specialist (aios). Hierdoor wordt de maximale gemiddelde arbeidsduur per week van 1 augustus 2009 tot 1 augustus 2011 niet 48 maar 52 uur in verband met de aanwezigheidsdiensten.

Aan het verzoek, dat doorgezonden is naar de Europese Commissie, heeft de Nederlandse overheid de voorwaarde verbonden dat de werkgeversorganisaties samen met de werknemersorganisaties voor 1 augustus 2009 een deugdelijk plan van aanpak zouden opstellen om de wekelijkse arbeidstijd tegen het einde van de overgangsperiode van twee jaar (1 augustus 2011) terug te brengen tot een gemiddelde van 48 uur per week. Deze plannen zijn door werkgevers- en werknemersorganisaties gezamenlijk opgesteld.

Het inspectieproject houdt rekening met bovengenoemde gemaakte afspraken en zal ook de voortgang van de plannen van aanpak volgen. Deze plannen van aanpak zijn opgenomen in bijlage 1 en 2.

2.2. Samenvatting resultaten inspectieproject 2007

Alhoewel het inspectieproject dat in 2007 is uitgevoerd geen representatief beeld geeft van de branche, is het resultaat verontrustend te noemen. De inspecties in het project zijn met name uitgevoerd bij die instellingen, waar in het vorige project ook al overtredingen waren geconstateerd. Daarnaast zijn per instelling niet alle artsassistenten gecontroleerd, maar is per situatie bij welke artsassistenten de meeste overtredingen te verwachten waren.

De Arbeidsinspectie (AI) heeft bij 26 van de 31 ziekenhuizen een handhavingstraject ingezet omdat de naleving met betrekking tot de *arbeids- en rusttijden* te kort schoot. Hierbij ging het bijvoorbeeld om teveel uren per dienst, te weinig wekelijkse rust en verkeerde toepassing van aanwezigheidsdiensten. Duidelijk is geworden dat men (nog) de nodige kennis ontbeert voor een juiste inzet van de diverse soorten beschikbare diensten.

Verder is geconstateerd dat het goed registreren van arbeids- en rusttijden nog de nodige problemen oplevert. Daarnaast zijn er niet te veronachtzamen signalen dat de geregistreerde uren niet altijd overeenkomen ("door druk van bovenaf") met het werkelijk gewerkte aantal uren.

De arts-assistenten zijn formeel in dienst van het ziekenhuis. De specialisten in de UMC's zijn in dienst van de UMC's en bij de ziekenhuizen zijn zij deels in dienst van de ziekenhuizen en vormen zij deels een maatschap. De specialisten op een bepaald vakgebied werken samen in een vakgroep. De functionele aansturing van de artsassistenten vanuit de vakgroepen kan leiden tot spanningen met betrekking tot het correct registreren van de arbeids- en rusttijden.

Het kernprobleem is de spagaat die ervaren wordt doordat de artsassistent zowel daadwerkelijk zijn werkzaamheden moet verrichten als zijn opleiding vorm moet geven. De werkzaamheden en de opleiding zijn niet altijd los te zien van elkaar. Soms wil de artsassistent bv een interessante operatie bijwonen en is deze niet klaar binnen het werkrooster dat opgesteld was.

Een tweede wezenlijke hinderpaal voor het goed naleven van de arbeids- en rusttijdbepalingen uit de Arbeidstijdenwet vormt de heersende cultuur. De grote mate van afhankelijkheid van de opleider/specialist, ontzag voor diens positie en het zich niet vrij voelen om zich te uiten zijn daar

elementen van. Er is dus een constante spanning tussen de eisen vanuit het ziekenhuis als werkgever en de eisen vanuit de vakgroepen als opleiders. Ook bij de arts-assistenten is een spanning merkbaar. Er is een groep die het belangrijk vindt om arbeid en zorg beter te kunnen combineren, maar een andere groep hecht meer waarde aan een opleiding bij een bepaalde specialist of ziekenhuis en neemt de lange arbeidstijden maar voor lief. Ook binnen een afdeling kan dat leiden tot frictie. Belangrijk is dat de groep werknemers die zich aan de Arbeidstijdenwet wil houden ook daadwerkelijk de steun krijgt om dit bespreekbaar te maken. De Arbeidsinspectie werkt met de LVAG en de Jonge Orde samen om deze groep zoveel mogelijk steun te geven (zie paragraaf 2.5 Communicatie en samenwerking).

Tenslotte ontbreekt in de ziekenhuizen veelal het toezicht op de correcte naleving van de arbeidstijdenwet door de artsassistenten. De naleving van de ARTW wordt overgelaten aan de vakgroepen. Vanuit het bestuur of de directie wordt niet regelmatig geëvalueerd of de ARTW wordt nageleefd. Volgens het plan van aanpak moeten de ziekenhuizen nu ook in kaart brengen wat de problemen zijn met betrekking tot de naleving van de ARTW bij artsassistenten.

2.3. Doelstelling arbeids- en rusttijden arts-assistenten

De doelstelling voor dit inspectieproject arbeids- en rusttijden voor de arts-assistenten is:

Structurele overtredingen van de arbeids- en rusttijden worden, door het controleren van de roosters én het arbeidstijdenbeleid en zo nodig het toepassen van (zware) handhavinginstrumenten, teruggedrongen.

2.4 Opzet inspectieproject

Bij vorige inspecties lag de nadruk nog op het handhaven van de normen van de ARTW, door uitgebreid de roosters te controleren. Uit de inspecties is echter, naast de vele overtredingen gebleken dat het bestuur en de directie niet de gewenste verantwoordelijkheid nemen voor het voeren van een goed arbeidstijdenbeleid. De verantwoordelijkheid voor het naleven van de ARTW wordt soms neergelegd bij de opleidende specialisten of vakgroepen en er wordt onvoldoende geëvalueerd of alle specialisten en vakgroepen deze verantwoordelijkheid goed uitvoeren. Als de instelling het gedoogd dat er niet op een juiste manier omgegaan wordt met de ARTW zullen er steeds opnieuw overtredingen worden gesignaleerd. Het is dus belangrijk om de instelling, te dwingen deze verantwoordelijkheid op zich te nemen. De artsassistenten bevinden zich in een positie dat ze afhankelijk zijn van de specialisten, omdat zij hun opleiding verzorgen en vinden zelf soms ook hun opleidingsplaats, vanwege bv woonplaats of faam van de specialist belangrijker dan de eigen werktijden.

In dit project zal daarom naast de <i>roostercontrole</i> uitdrukkelijk de eigen verantwoordelijkheid van de instellingen voor het voeren van een goed <i>arbeidstijdenbeleid</i> beoordeeld worden.
--

De inspectiecapaciteit wordt zo selectief mogelijk ingezet.

Daarbij zal bij instellingen die zowel het beleid en de evaluatie van de gewerkte uren goed voor elkaar hebben én waarbij uit de steekproef blijkt dat er geen structurele overtredingen zijn, geen uitgebreide controle van de roosters plaats vinden. Bij instellingen waar overtredingen zijn geconstateerd en/of waar negatieve signalen afgegeven zijn door OR, artsassistenten of de jonge orde, zal een uitgebreide controle van de feitelijk gewerkte uren plaats vinden.

Daar waar structurele overtredingen worden geconstateerd en deze niet door de instelling zelf worden opgelost, zal de instelling hinderlijk gevolgd gaan worden. Daarbij wordt bij recidive direct een boete aangezegd en kan er ook Proces Verbaal opgemaakt worden als de recidive blijft bestaan. Naast de daadwerkelijke roostercontrole zullen de inspecties ook een systeemgericht karakter hebben, ook als de instelling hinderlijk gevolgd gaat worden.

Op verzoek van de beleidsafdelingen van SZW en VWS zal tijdens de inspectie ook de voortgang van het plan van aanpak worden gemonitord, dat werkgevers en werknemers hebben opgesteld met betrekking tot de overgangsregeling.

2.5 selectie instellingen

De inspecties staan gepland voor de periode van 1 maart 2010 tot en met 31 december 2010. In het totaal zullen 100-120 inspecties uitgevoerd worden.

De selectielijst wordt opgesteld aan de hand van de door VWS beschikbaar gestelde lijst met een overzicht van het aantal artsassistenten per specialisme, per ziekenhuis. Alle ziekenhuizen die arts-assistenten in dienst hebben komen in principe in aanmerking voor een inspectie.

Vanwege het feit dat de UMC's de meeste arts-assistenten in dienst heeft zullen de UMC's in dit project allen bezocht worden. Ook de algemene ziekenhuizen met veel arts-assistenten zullen worden geselecteerd. Op verzoek van VWS zullen ook een aantal ziekenhuizen bezocht worden met weinig artsassistenten, om na te gaan of het kleine aantal artsassistenten juist wel of niet leidt tot knelpunten bij de naleving van de normen uit de ARTW.

Daarnaast zullen in elk geval de ziekenhuizen in de selectie opgenomen worden waar signalen zijn dat de ARTW (mogelijk) onvoldoende wordt nageleefd. Deze signalen kunnen afgegeven worden door de werknemersorganisaties, maar ook kan de inspecteur op basis van de eerdere inspectieresultaten besluiten om de instelling voor dit project opnieuw in de selectie op te nemen.

De resterende capaciteit wordt zoveel mogelijk ingezet bij de andere ziekenhuizen, waar artsassistenten werkzaam zijn en waar de grootste kans op overtredingen van de ARTW zijn.

2.6 Inspectiemethodiek

Aankondiging inspecties

De geselecteerde instellingen krijgen een brief waarin aangegeven wordt wanneer de inspectie plaats vindt en wordt het gedeelte van de RIE mbt arbeidstijdenbeleid opgevraagd. Hierbij kan de inspecteur verwijzen naar de reeds verzonden aankondigingsbrief waarin al duidelijkheid is gegeven over het doel en de opzet van het inspectieproject.

De OR wordt apart geïnformeerd over het inspectieproject. Daarbij wordt zij ook gewezen op haar instemmingsrecht bij het opstellen en wijzigen van de basisroosters. Tevens wordt een exemplaar van de brochure meegezonden naar de ondernemingsraden van de ziekenhuizen.

Inspectiebezoek

Het inspectiebezoek bestaat uit een aantal elementen

- gesprek met werkgever over het beleid, belegging van verantwoordelijkheden en evaluatie, voortgang plan van aanpak (monitorlijst)
- gesprek met OR en artsassistenten over beleid en mogelijke signalen, voortgang plan van aanpak (monitorlijst)
- gesprek met minimaal 2 artsassistenten over het plannen van de roosters, daadwerkelijk registreren van gewerkte uren en mogelijke knelpunten
- steekproef op een beperkt aantal afdelingen, door inspecteur te bepalen. Beperkte controle (4wk) van de daadwerkelijk gewerkte uren.

Indien uit gesprekken en/of uit de steekproef naar voren komt dat er mogelijk structurele overtredingen van de ARTW plaats vinden, start de inspecteur een uitgebreide controle op die afdelingen waar de grootste problemen te verwachten zijn. Bij elk specialisme waar gehandhaafd wordt start de inspecteur een nieuwe zaak en het ziekenhuis krijgt hiervan een aparte brief.

De inspecteur gaat uitdrukkelijk niet het gehele ziekenhuis controleren. Indien er een duidelijk beeld is van de aard van de overtredingen en de achterliggende oorzaken (beleidselementen), waarom de overtredingen in het ziekenhuis voor komen, stopt de inspecteur de inspectie en neemt in zijn handhaving-correspondentie richting het ziekenhuis mee dat het ziekenhuis binnen de gestelde termijn ook de overtredingen op bij de andere arts-assistenten opgeheven moet hebben. Controle kan dan ook plaats vinden bij andere afdelingen.

Indien blijkt dat bij hercontrole de overtredingen niet zijn opgeheven start naast de afwikkeling van die zaak (boete of proces verbaal) de inspecteur een nieuwe zaak en voert een controle uit bij **alle** arts-assistenten in het ziekenhuis, **waar overtredingen kunnen worden verwacht**. Het ziekenhuis wordt daarna hinderlijk gevolgd, tot de overtredingen zijn opgelost. Dit kan ertoe leiden dat bij herhaalde overtreding overgegaan wordt tot het opstellen van een proces verbaal. Het opstellen van een Proces verbaal vindt plaats als binnen een inspecteur binnen een tijdsbestek van 48 maanden voor de derde keer constateert dat een overtreding niet is opgeheven. Daarbij moet wel twee maal een boete onherroepelijk zijn vastgesteld. Dit zou voor kunnen komen als bijvoorbeeld de gewerkte uren niet worden geregistreerd of bij steeds terugkerende overtredingen als te lange arbeidstijden of te weinig rust binnen de instelling.

Indien bij meerdere ziekenhuizen proces verbaal opgemaakt gaat worden, kan ook overleg met de Officier van Justitie noodzakelijk zijn. Inspecteurs melden de projectleiding wanneer zij proces verbaal opmaken en op welke overtredingen. De specialist arbeidstijden van de arbeidsinspectie controleert hierbij de tenlastelegging.

Bij ziekenhuizen die na meerdere interventies nog steeds overtredingen laten zien, wordt contact opgenomen met de inspecteur van IGZ, die de jaargesprekken voert met het ziekenhuis.

Controle beleid arbeidstijden

De instelling is zelf verantwoordelijk voor het beleid op de arbeids- en rusttijden en de evaluatie ervan. In de praktijk zijn er instellingen die hieraan geen invulling geven en de verantwoordelijkheid leggen bij de specialisten en maatschappen die de opleiding verzorgen. Zo kan het ontstaan dat er in de ziekenhuizen bij de verschillende specialismen anders omgegaan wordt met de naleving van de ARTW. Er zijn zelfs ziekenhuizen of vakgroepen waar in het geheel geen registratie plaats vindt van de gewerkte uren, of waar een schaduwadministratie wordt gevoerd, terwijl bv een andere afdeling van hetzelfde ziekenhuis in de branche een voorbeeldfunctie vervuld. Daar waar wel basisroosters opgesteld worden, worden nog niet altijd de wijzigingen doorgevoerd en getoetst aan de ARTW. Ook vindt er nog nauwelijks gestructureerd een evaluatie van de gewerkte uren plaats, waarmee de instelling aan de slag kan om de gewenste verbeteringen aan te brengen.

Indien ziekenhuizen werken met 8-uurs diensten in plaats van bijzondere diensten, voldoen deze vaak wel aan de ARTW. Ook kunnen de planners bij wijzigingen gemakkelijk bepalen of de roosters voor individuele artsassistenten nog voldoen aan de ARTW. Indien er veel gebruik gemaakt wordt van aanwezigheidsdiensten, consignatie- of bereikbaarheidsdiensten en er wordt ook nog eens veel arbeid verricht tijdens deze diensten, wordt het extra lastig om na te gaan of de daadwerkelijk gewerkte uren van de arts-assistenten nog wel voldoen aan de ARTW. Als stand der wetenschap is er momenteel echter de Working Time Evaluator (WTE) en het programma Harmony beschikbaar. Met deze instrumenten kunnen eenvoudig de overtredingen weergegeven worden. Hierbij moet opgemerkt worden dat het programma Harmony niet alle overtredingen even goed laat zien. De ziekenhuizen die hiermee werken moeten daar alert op zijn en de nodige voorzieningen treffen. Ziekenhuizen die het zichzelf moeilijk maken door gebruik te maken van ingewikkelde roosters, lange arbeidstijden en veel aanpassingen op het rooster, kunnen nu vooraf en achteraf toetsen of de roosters en gewerkte uren leiden tot overschrijdingen van de ARTW. Doordat er nu instrumenten beschikbaar zijn, is het zowel voor de Arbeidsinspectie als voor de instellingen gemakkelijker geworden om na te gaan of de ARTW wordt nageleefd.

Concreet wordt van de instellingen verwacht dat zij:

- een concreet arbeidstijdenbeleid geïmplementeerd hebben in de instelling, dat rekening houdt met een goed arbeidsomstandighedenbeleid. Hierbij zijn de werkwijze, procedure, de verantwoordelijkheden en het toezicht vastgelegd. Het arbeidstijdenbeleid moet ook centraal aangestuurd worden.
- het arbeidstijdenbeleid zich niet beperkt tot de artsassistenten, maar zich ook richt op de fellows en specialisten en andere doelgroepen in dienstverband. Uitdrukkelijk vallen zij namelijk wel onder de algemene zorgplicht voor een goed arbeidstijdenbeleid dat vastgelegd is in de ARTW en voor wat betreft werkdruk en psychosociale arbeidsbelasting moet rekening gehouden worden met de bepalingen in de Arbeidsomstandighedenwet.
- basisroosters opstellen die voldoen aan de ARTW en deze ter instemming voorleggen aan de OR, ook bij het doorvoeren van wijzigingen.
- individuele aanpassingen in de basisroosters alleen doorvoeren als deze blijven voldoen aan de ARTW

- de feitelijk gewerkte uren registreren en controleren of de opgestelde roosters nog steeds voldoen aan de ARTW
- regelmatig de feitelijk gewerkte uren controleren en evalueren, bij structurele overtredingen moet dit in beginsel maandelijks herhaald worden.
- goede afspraken maken met de specialismen waar de overtredingen worden gecontroleerd, zodat de overtredingen direct opgelost kunnen worden
- een plan van aanpak opstellen, waarin de noodzakelijke maatregelen beschreven zijn om structureel de arbeidstijden te verbeteren rekening houdend met een goed arbeidsomstandighedenbeleid.
- aantoonbaar dit plan van aanpak conform de planning uitvoeren
- het arbeidstijdenbeleid en arbeidsomstandighedenbeleid regelmatig evalueren (in beginsel na elke structurele wijziging van de basisroosters of jaarlijks)

Bij structurele tekortkomingen met betrekking tot het arbeidstijdenbeleid wordt een eis opgesteld op basis van artikel 4.1 lid 1 en/of lid 3 van de ARTW. Er zal hieromtrent een voorbeeldis worden opgesteld. Als er sprake is van overtredingen wordt achterhaald welk beleidselement onvoldoende geïmplementeerd is en wordt hierop ook middels een eis gehandhaafd.

Indien de instelling vrijwel alles op orde heeft en een enkel puntje is nog niet geïmplementeerd én er zijn geen structurele overtredingen geconstateerd, wordt een stimulering toegepast.

Controle daadwerkelijk gewerkte uren

Zowel de steekproefsgewijze controle als de uitgebreide controle richt zich op

- aanwezigheid rooster/registratie
- registratie daadwerkelijk gewerkte uren
- dagelijkse arbeids- en rusttijden
- wekelijkse arbeids- en rusttijden
- arbeids- en rusttijden bij bijzondere diensten (aanwezigheidsdiensten, consignatiediensten en bereikbaarheidsdiensten)
- arbeids- en rusttijden bij nachtdiensten
- samenloop bijzondere diensten en gewone diensten

Bij complexe roosters wordt gebruik gemaakt van de WTE om de overtredingen vast te stellen. Indien structurele overtredingen worden geconstateerd wordt gehandhaafd conform de beleidsregel bestuurlijke boete en het handhavingsbeleid. Als er overgegaan wordt tot uitgebreide controle van de roosters wordt er uitdrukkelijk niet meer gestimuleerd!

Indien bij hercontrole blijkt dat er nog steeds overtredingen worden geconstateerd, wordt een boete of PV opgemaakt. Het ziekenhuis wordt daarna hinderlijk gevolgd, totdat de daadwerkelijk gewerkte uren van de arts-assistenten voldoen aan de ARTW. Bij overtredingen wordt dan direct een boete aangezegd en bij herhaalde boetes, welke onherroepelijk zijn vastgesteld, wordt een proces verbaal opgemaakt.

Controle bij Mexicaanse griep

Indien het ziekenhuis aangeeft dat zij vanwege de Mexicaanse griep niet de capaciteit heeft om mee te werken aan een inspectie wordt in overleg bepaald op welke manier en wanneer de inspectie wel plaats kan vinden. Een deel van de inspectie kan ofwel op een ander tijdstip of grotendeels door controle van documenten en roosters plaatsvinden. Bij signalen van overtredingen van de LVAG neemt de inspecteur wel contact op en vraagt de roosters op. Zo kunnen dan in elk geval de roosters gecontroleerd worden en kan eventuele handhaving in het ziekenhuis gestart worden. Indien de inspecteur vermoedt dat er sprake is van tegenwerking van een inspectie, geeft deze dat door aan de teamleider en aan de LPL. De teamleider beslist dan, eventueel in overleg met de LPL, hoe verder te inspecteren in het ziekenhuis.

Wanneer een ziekenhuis de code oranje of rood afgeeft voor de Mexicaanse griep, kan het vanwege het tekort aan personeel door ziekte en/of een volle bezetting van de bedden, voor komen dat er tijdelijk meer gewerkt wordt dan anders en de roosters niet meer representatief zijn voor de normale gang van zaken. Controle van roosters tijdens deze periode moet altijd gebeuren in samenhang met het plan van aanpak dat het ziekenhuis heeft opgesteld met betrekking tot de Mexicaanse griep. Het is belangrijk dat de inspecteur dan bij de handhaving ook aangeeft hoe het beleid van het ziekenhuis is

voor wat betreft de ARTW in deze perioden. Indien de mogelijkheid bestaat verdient het echter de voorkeur om de roosters te inspecteren over een periode waarin de code groen van kracht is. De inspecteur kan bij het ziekenhuis nagaan welke periodes welke kleurcode hebben. De inspecteur kan ook besluiten om de controle van de roosters nog even op te schorten, tot 3 maanden nadat de instelling weer code groen heeft afgegeven voor de Mexicaanse griep. Bij recidive of bij instellingen waarvan de inspecteur het idee heeft dat ze hun verantwoordelijkheid niet willen nemen met betrekking tot de naleving van de ARTW, kan de inspecteur ook besluiten om de roosters te controleren over een periode van 3 maanden voordat de instelling de code oranje of rood heeft afgegeven. (periode van 1 augustus-1 november 2009).

2.7. Communicatie en samenwerking

In januari 2010 is de brochure arbeids- en rusttijden voor arts-assistenten verschenen. Hierdoor worden de wettelijke verplichtingen voorafgaande aan het project nog eens onder de aandacht van de instellingen en de arts-assistenten gebracht. De brochure is het uitgangspunt voor de inspecties die in 2010 uitgevoerd zullen worden. Tijdens de voorbereiding van het inspectieproject zijn alle partijen nauw betrokken. Er is duidelijk gecommuniceerd over de aanpak binnen het project en er zijn afspraken gemaakt met de verschillende partijen over de communicatie en samenwerking.

Na afloop van het project zal een projectverslag opgesteld worden. De resultaten zullen tijdens en na afloop van het project worden gecommuniceerd met de brancheorganisaties, de betrokken inspectiediensten en de beleidsafdelingen van SZW en VWS. Er zal gezocht worden naar een mogelijkheid om tijdens het project de bevindingen regelmatig te communiceren en de branche te betrekken bij het implementeren van een goed arbeidstijdenbeleid. Daarnaast zal er aandacht moeten blijven voor de gevolgen van de kwaliteit van zorg.

Beleidsafdeling SZW

Met de afdeling algemeen arbobeleid van SZW is overleg geweest bij de voorbereiding van het project. De afdeling is nauw betrokken geweest bij de aanvraag voor de Europese overgangsregeling voor de arbeidstijden van arts-assistenten. Zij volgt de ontwikkelingen in de branche en informeert de Minister hierover. De beleidsafdeling is zowel betrokken geweest bij het opstellen van de brochure als bij de voorbereiding van het project. Minister Donner wordt door de beleidsafdeling geïnformeerd over het project. Op verzoek wordt de voortgang van het plan van aanpak gemonitord.

Beleidsafdeling VWS

De beleidsafdeling van VWS is betrokken geweest bij het vorige project van de Arbeidsinspectie en er is een gezamenlijke brief naar de Tweede Kamer gegaan waarin de Arbeidsinspectie de resultaten van het project arbeids- en rusttijden heeft gepresenteerd en waarin de IGZ de resultaten met betrekking tot de kwaliteit van zorg in deze ziekenhuizen heeft gepresenteerd. Beide Ministers hebben aangegeven, dat het nu afgelopen moet zijn met de overtredingen van de Arbeidstijdenwet en de inspecties van 2010 toegezegd. Ook minister Klink zal worden geïnformeerd over het project. De beleidsafdeling van VWS is ook betrokken geweest bij het plan van aanpak om de arbeidstijden van de arts-assistenten terug te brengen en is ook bij de voorbereiding van dit project en het opstellen van de monitorvragen betrokken. Zowel vanwege de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van zorg als voor de kwaliteit van de opleiding.

Frontoffice ziekenhuizen

Dit inspectieproject staat aangekondigd in het gezamenlijke Jaarplan 2010 van de samenwerkende Inspectiediensten in de ziekenhuizen (IGZ, AI, VROM-I, IVW en VWA). In de werkgroep ziekenhuizen is gevraagd om samenwerking en afstemming met de overige diensten. In de frontoffice is nagegaan hoe selectief toezicht het beste ingericht kan worden. In elk geval is transparantie belangrijk en moet nagegaan worden welke info bruikbaar en mogelijk is.

Inspectie voor de Gezondheidszorg

Over dit inspectieproject heeft overleg plaatsgevonden met de Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ). Door IGZ wordt een overzicht gezonden met opleidingsplaatsen per specialist, ook hun lijst met 23 achterblijvers zal worden verstrekt. Verder is IGZ gevraagd of er een vorm van samenwerking plaats moet vinden om zicht te houden op de gevolgen van de acties van de arbeidsinspectie op de kwaliteit van zorg.

NVZ

De NVZ is betrokken bij het opstellen van de brochure. Zij plaatsen de brochure op hun website en informeren hun leden over de brochure. Ook ondersteunen zij hun leden bij het terugbrengen van de arbeidstijden van de arts-assistenten naar respectievelijk 52 en 48 uur. Hiertoe worden bij verschillende instellingen pilots gestart met het WTE-instrument. De NVZ promoot het WTE-instrument bij de ziekenhuizen. De Arbeidsinspectie heeft het project toegelicht tijdens een bijeenkomst van P&O medewerkers, waar ook het WTE-instrument is gedemonstreerd. De NVZ informeert de raden van bestuur in een brief over de komende inspecties en hetgeen van hen wordt verwacht. Ook wordt een link op hun website aangebracht naar het projectplan.

NFU

De NFU heeft meegewerkt aan het opstellen van de brochure en zet deze op haar website. Tevens voorziet zij de UMC's elk van 200 exemplaren om uit te delen aan de artsassistenten. De 8 UMC's werken samen om uitvoering te geven aan het plan van aanpak om de arbeidstijden van de arts-assistenten terug te brengen. In het kader van het plan van aanpak is een werkgroep geformeerd waarin de huidige en gewenste cultuur wordt bekeken en de dialoog met de specialisten op gang gebracht wordt. Alle UMC's beschikken over een registratiesysteem en er is nu afgesproken dat de artsassistenten voortaan ook hun gewerkte uren invoeren in het systeem. Het systeem is tevens uitgangspunt voor de vergoeding voor het werken in onregelmatige diensten. Over het project zelf heeft afstemming plaats gevonden met de NFU. De NFU informeert de raden van bestuur in een brief over de komende inspecties en hetgeen van hen wordt verwacht. Ook wordt een link op hun website aangebracht naar het projectplan.

LVAG, de Jonge Orde en de Orde van Medisch Specialisten

Ook deze organisaties zijn betrokken geweest bij het opstellen van de brochure. De LVAG voorziet alle leden in januari van een brochure. De Jonge Orde verzorgt voorlichtingsbijeenkomsten voor aankomend aio's en zorgt voor verspreiding van de informatie binnen deze doelgroep. De Jonge orde en de LVAG zijn actief op het gebied van de roostercontrole. Arts-assistenten, die in hun instelling vragen of problemen hebben met de ARTW kunnen bij hen terecht voor advies en ondersteuning. Zij gaan dan indien nodig het gesprek aan met de instelling. De Jonge Orde en de LVAG hebben aangegeven, dat zij die instellingen, waarvan zij weten dat ze op de goede weg zijn, door zullen geven. Daarnaast willen ze die instellingen, die naar aanleiding van klachten over de arbeids- en rusttijden bij de arts-assistenten, na twee interventies van hun kant nog niet tot de gewenste verbeteringen leidden, inclusief het dossier, overdragen aan de Arbeidsinspectie. Deze instellingen zullen dan door de Arbeidsinspectie (opnieuw) bezocht worden. De Jonge orde verzorgt tijdens de startdag een presentatie aan de inspecteurs waarbij de grootste knelpunten aangegeven zullen worden.

De ziekenhuizen

De instellingen zelf worden geïnformeerd over het project door middel van een aankondigingsbrief. Ook de ondernemingsraad wordt op de hoogte gebracht van het komende inspectiebezoek en hen zal expliciet gewezen worden op hun verantwoordelijkheid met betrekking tot het instemmingsrecht dat zij hebben op de basisroosters. De ondernemingsraden zullen tevens een exemplaar ontvangen van de brochure.

De media

Er wordt geen persbericht opgesteld voorafgaande aan het project.

Na afloop van het project wordt in overleg met de afdeling Communicatie bekeken of er een persbericht opgesteld gaat worden. Belangrijk aandachtspunt hierbij is dat er geen verkeerde boodschap afgegeven wordt. Omdat er zo selectief mogelijk geïnspecteerd wordt bij de achterblijvers, zijn de resultaten niet meer representatief voor de sector. Ook in het verslag zal hier aandacht voor moeten zijn. De boodschap moet ook iets positiefs uitstralen, waardoor de instellingen aan de slag willen, bijvoorbeeld door in te spelen op een goed imago, of doordat de Arbeidsinspectie de instellingen uitdaagt om het beleid op orde te brengen en dat instellingen daarmee beloond kunnen worden voor goed gedrag. De NVZ en NFU worden tijdig op de hoogte gesteld als er een persbericht uit gaat.

Bijlage 1 Gemeenschappelijk plan van aanpak vermindering werktijden arts-assistenten (Definitieve versie 7 juli 2009)

Aan de heer M.P. Flier, directeur Directie Arbeidsomstandigheden van het Ministerie van SZW
Van Dirk Kramer, secretaris LOAZ, namens partijen in het LOAZ (AbvaKabo FNV, AZ/FBZ, CMHF, CNV
Publieke Zaak en NFU)

Datum 7 juli 2009
Ons kenmerk 092354/DK/MP

Inleiding

NFU en NVZ hebben in het belang van de kwaliteit en continuïteit van de medische dienstverlening in de ziekenhuizen, het ministerie van SZW op 12 december 2008 verzocht om de Europese overgangsregeling inzake werktijden voor arts-assistenten met twee jaar te verlengen. Hierdoor wordt de maximale werkweek van 1 augustus 2009 tot 1 augustus 2011 niet 48 maar 52 uur.

Aan het verzoek dat doorgezonden is naar de Europese Commissie verbindt de Nederlandse overheid de voorwaarde dat de werkgeversorganisaties samen met de werknemersorganisaties voor 1 augustus 2009 een deugdelijk plan van aanpak opstellen om de maximale wekelijkse arbeidstijd tegen het einde van de overgangsperiode van twee jaar (1 augustus 2011) terug te brengen tot een gemiddelde van 48 uur per week.

In de eerste week van mei 2009 is definitief gebleken dat verzoeningspogingen om het meningsverschil op te lossen tussen de Europese Raad en Commissie met het Europees Parlement over de aanwezigheidsdiensten en de opt-out formule niet zijn geslaagd. Het is onbekend wanneer de discussie op Europees niveau weer zal worden opgepakt. Zolang er geen wijziging van Europese regelgeving komt, tellen volgens de huidige wetgeving de inactieve uren tijdens een aanwezigheidsdienst volledig mee bij de vaststelling van het maximaal aantal te werken uren per week.

Kern van problematiek

De kern van de problematiek wordt veroorzaakt doordat arts-assistenten relatief vaak in aanwezigheidsdiensten draaien, die volledig meetellen voor de berekening van de maximaal toegestane arbeidsduur.

Een aanwezigheidsdienst is een bijzondere dienst die alleen toepasbaar is als de aard van de arbeid dat noodzakelijk maakt en die arbeid redelijkerwijs niet anders is te organiseren. Een aanwezigheidsdienst is een aaneengesloten periode van maximaal 24 uur, waarbij de werknemer verplicht op de werkplek aanwezig is.

De arbeidsduur van arts-assistenten bedraagt volgens de CAO UMC gemiddeld 46 uur per week.

De uren doorgebracht in aanwezigheidsdienst en waarin geen arbeid wordt verricht, tellen nu volgens de CAO UMC niet mee voor de vaststelling van de volledige arbeidsduur van 46 uur, maar wel als werktijd in de zin van het Arbeidstijdenbesluit. Bij een maximaal 48 uren werkweek gemiddeld geeft dat de mogelijkheid voor nog eens twee uur extra.

Aanwezigheidsdiensten komen vooral voor bij een aantal specifieke specialismen, waaronder heelkunde/orthopedie, cardiologie, neurochirurgie, gynaecologie, psychiatrie, kindergeneeskunde, anesthesie, radiologie en medische microbiologie. Bij sommige UMC's gaat het om een deel van deze specialismen waar arts-assistenten werken in aanwezigheidsdiensten.

De frequentie en lengte van aanwezigheidsdiensten verschilt eveneens sterk per specialisme en per UMC. Dit hangt mede samen met het aantal arts-assistenten en de gevonden oplossing hoe bij sommige specialismen ervoor zorg gedragen wordt dat er 7 maal 24 uur per week voldoende medische specialistische kennis en kunde aanwezig is.

De grote variatie aan aanwezigheidsdiensten leidt ertoe dat er niet één soort oplossing is voor het terugdringen van de arbeidsduur.

Gemeenschappelijk plan van aanpak

Essentie van het gemeenschappelijk plan van aanpak is dat er op 1 augustus 2011 daadwerkelijk voor alle arts-assistenten een maximaal gemiddeld 48 urige werkweek is ingevoerd. Plan van aanpak behelst derhalve een organisatie- en cultuurverandering waarmee teruggang in arbeidsduur van arts-assistenten daadwerkelijk wordt bereikt.

Daartoe gelden de volgende maatregelen en afspraken:

Uitsluiting opt-out

In de CAO-UMC is er voor gekozen om geen gebruik te maken van de opt-out-clausule om in individuele gevallen met nadrukkelijke instemming van de medewerker, de arbeidstijden op te rekken tot maximaal 60 uur per week. Deze weg is zodoende voor de UMC's afgesloten (zie bijlage M "Aanpassing CAO aan gewijzigd Arbeidstijdenbesluit"). De maatwerkregeling (opt-out) wordt definitief buiten werking gesteld wanneer de overgangsregeling wordt verlengd waardoor tussen 1 augustus 2009 en 1 augustus 2011 de maximale gemiddelde werkweek 52 uur bedraagt, inclusief inactieve uren tijdens aanwezigheidsdiensten.

Omzetten van aanwezigheidsdiensten in normale roosterdiensten

In het LOAZ van 29 juni 2006 is de volgende LOAZ afspraak gemaakt met betrekking tot aanwezigheidsdiensten:

"Daar waar aanwezigheidsdiensten in de UMC's voorkomen dient bezien te worden of vanwege de aard van de arbeid deze diensten noodzakelijk zijn en of dit door het op een andere wijze van organiseren van de arbeid redelijkerwijs niet is te voorkomen. CAO-partijen adviseren de UMC's om aanwezigheidsdiensten, indien blijkt dat tijdens deze diensten voor meer dan circa 60% effectief wordt gewerkt, daar waar dit redelijkerwijs mogelijk is om te zetten in een normale roosterdienst."

De afgelopen jaren zijn mede vanwege deze afspraak veel voorkomende aanwezigheidsdiensten al omgezet naar reguliere diensten of bereikbaarheidsdiensten. Gezien het feit dat ook voor arts-assistenten de 48 urige werkweek gaat gelden, zal dit beleid tot 1 augustus 2011 versterkt worden doorgevoerd.

Goede werktijden registratie

Om goed beeld en inzicht te krijgen in naleving van werktijdenregelingen is een goede registratie van werktijden een wezenlijke voorwaarde. Het belang hiervan wordt herhaaldelijk genoemd in de Projectrapportage Arts-Assistenten 2007/2008 (project A845) van de Arbeidsinspectie inzake arbeids- en rusttijden en werkdruk van arts-assistenten.

Dit is in de UMC's reeds aanmerkelijk verbeterd door de CAO afspraak dat arts-assistenten vanaf 1 april 2008 recht hebben op TOD (toelage onregelmatige dienst) voor werkzaamheden die (vrij) regelmatig op niet gebruikelijke tijdstippen plaatsvinden. Om tot betaling hiervan over te gaan is een essentiële voorwaarde dat de werktijden goed geregistreerd worden.

Daar waar dit nog niet goed is gebeurd, is er het afgelopen jaar herhaaldelijk door Raden van Bestuur en directeuren P&O intern gewezen op de noodzaak tot het goed registreren van werktijden van arts-assistenten. Hiertoe beschikken alle UMC's over adequate registratiesystemen, die in het verleden werden toegepast voor overige medewerkers die deels buiten de normale werktijden werkzaam zijn. Deze systemen geven goed inzicht in mogelijke overtredingen van de arbeidstijden wetgeving en dit geldt ook voor arts-assistenten.

Vanaf 1 januari 2010 zullen alle aios toegang hebben tot het in hun UMC gebruikte registratiesysteem, en worden ze verplicht alle door hen gewerkte uren in het systeem te brengen. Mochten er concrete signalen zijn dat in bepaalde situaties arts-assistenten worden aangezet tot creatief registreren, dan zal hiertegen worden opgetreden.

Duidelijke brochure arbeidstijden

In samenwerking met het ministerie van SZW wordt door NFU, NVZ en een vertegenwoordiging van betrokken werknemersorganisaties (CMHF en AC/FBZ) gewerkt aan een duidelijke schriftelijke brochure inzake arbeidstijden voor arts-assistenten, die in 2009 moet worden uitgebracht. Op 27 april 2009 heeft hier een overleg over plaatsgevonden op het ministerie van SZW en toen is besloten om een algemene en brede brochure inzake Arbeids- en rusttijden in de zorgsector om te bouwen naar een specifieke brochure gericht op arts-assistenten, daar de problematiek zich op hen richt vanwege Europese regelgeving rond aanwezigheidsdiensten en teruggang in arbeidsduur. Op deze wijze wordt het inzicht bij alle betrokken partijen in de toepassing van de complexe wet- en regelgeving en de te hanteren definities vergroot.

Bij introductiebijeenkomsten voor nieuwe arts-assistenten zal specifiek aandacht worden besteed aan regelgeving inzake arbeidstijden.

Project Idealoog ten behoeve van werkdruk vermindering

In het overkoepelende project Idealoog gericht op Maatwerk en Dialoog, oftewel volwassen arbeidsverhoudingen, zal specifiek aandacht worden besteed aan arts-assistenten.

Uit vier UMC's zal een opleider worden aangewezen en uit vier UMC's een arts-assistent. Er zullen vervolgens meerdere bijeenkomsten plaatsvinden, waarbij onder meer gekeken zal worden naar de plannen van aanpak ter vermindering van werkdruk die door vier onderzochte UMC's bij de Arbeidsinspectie zijn ingediend.

Het project waar alle acht UMC's bij betrokken worden heeft tot doel voor deze specifieke groep te komen tot aanbevelingen met betrekking tot volwassen arbeidsverhoudingen en vermindering van (beleefde) stress, en agendering hiervan op het hoogste NFU niveau.

De beoogde cultuurverandering zal moeten bijdragen aan een open en goede dialoog tussen leidinggevende en medewerker, waarbij ook het voldoen aan het wettelijk- en CAO bepaalde rondom arbeidstijden aan de orde kan/moet worden gesteld.

Inventarisatie knelpunten en mogelijke oplossingen

Ieder UMC heeft voor 1 augustus 2009 in kaart gebracht welke arts-assistenten welke aanwezigheidsdiensten draaien, en hoe zich dit verhoudt tot de teruggang in arbeidsduur van gemiddeld 56 uur per week naar 52 uur per week.

Daar waar nodig zullen maatregelen moeten worden genomen teneinde de voorgeschreven maximum arbeidsduur per week niet te overschrijden.

Zonder een limitatieve lijst van oplossingen te geven, kan daarbij gedacht worden aan de volgende organisatorische maatregelen dan wel een combinatie:

- omzetting van aanwezigheidsdiensten in gewone roosterdiensten, waarbij wel rekening wordt gehouden met de opleidingsvereisten en het bijwonen van een minimaal aantal verrichtingen;
- aanwezigheidsdiensten vervangen door bereikbaarheidsdiensten, waarbij wel rekening wordt gehouden met het arbeidstijdenkader waarbinnen dit kan;
- meer (aanwezigheids-)diensten laten draaien door academisch medisch specialisten;
- minder aanwezigheidsdiensten laten draaien door deze te poulen, oftewel te verdelen over een groter aantal arts-assistenten; een betere spreiding kan worden bereikt door arts-assistenten van vergelijkbare overige specialismen ook in te zetten in aanwezigheidsdiensten. Ook hier aandacht voor het omzetten van de aanwezigheidsdienst in een roosterdienst.;
- meer inzet overig personeel in aanwezigheids-, avond- en nachtdiensten, waaronder nurse practitioners en PA's, en het opzetten van een eerste (centrale) acute opvang;

Het wijzigen van de organisatie kost tijd, en de overgangperiode van twee jaar kan hierbij goed worden benut.

Inzet tot meer arts-assistenten

In specialismen waar veel met aanwezigheidsdiensten van arts-assistenten wordt gewerkt, moet worden geconstateerd dat in een periode tot 1 augustus 2011 de arbeidstijd in de ATW wordt teruggebracht van maximaal gemiddeld 58 uur per week naar maximaal gemiddeld 48 uur per week, inclusief inactieve uren tijdens aanwezigheidsdiensten. In de cao UMC is bepaald dat de volledige arbeidsduur van de arts-assistent gemiddeld 46 uur per week bedraagt. Per 1 augustus 2011 dient de arbeidsduur van de arts-assistent derhalve gemiddeld 46 uur per week te bedragen, waarbij de opdracht tot aanwezigheidsdiensten waarin inactieve uren zijn opgenomen, niet mag leiden tot een verlaging van dit aantal uren en het basissalaris van de arts-assistent, bij een volledige arbeidsduur. Ook mag een van het aantal inactieve uren afgeleid aantal gewerkte uren niet leiden tot een deeltijdaanstelling van de arts-assistent, gebaseerd op het daadwerkelijk aantal gewerkte uren.

Deze inactieve uren worden conform artikel 13.3 lid 3 (arbeidsduur) van de CAO UMC niet betaald, maar tellen wel mee als werktijd boven de gemiddeld 46 uren werkweek.

Gezien het feit dat aan de opleidingsvereisten moet worden voldaan, die eerder toe dan afnemen, betekent dit een structurele daling van de productie capaciteit in een aantal specialismen.

Teneinde dit te compenseren zal de NFU en de CMHF/(jonge) Orde en FBZ/LAD zich op korte termijn hard maken richting onder meer VWS, het Capaciteitsorgaan, Bols en het Opleidingsfonds om in deze specifieke specialismen meer arts-assistenten op te leiden vanwege vermindering van de werktijd.

Het minder kunnen draaien van aanwezigheidsdiensten door arts-assistenten kan ook worden opgelost door meer anios in te zetten naast de al genoemde nurse practitioners en PA's

Monitoring

In het derde kwartaal 2010 zal opnieuw bezien worden welke UMC's waar nog een probleem hebben met de teruggang naar een 48 uren werkweek voor arts-assistenten per 1 augustus 2011, en hoe men het laatste jaar gebruikt om hierin tot maatwerkoplossingen te komen.

Deze monitoring sluit aan bij de reeds aangekondigde nieuwe controle in 2010 door de Arbeidsinspectie in hoeverre eerder geconstateerde overtredingen met betrekking tot de arbeids- en rusttijden zijn opgelost.

Bespreking wijziging werktijdregelingen

Alle toekomstige wijzigingen in werktijdregelingen van arts-assistenten zullen, alvorens die wijzigingen door te voeren, op grond van het wettelijk bepaalde worden voorgelegd aan de OR of de desbetreffende Onderdeelscommissie.

Komend CAO overleg

In het overleg om te komen tot een gemeenschappelijk plan van aanpak is door Centrales nadrukkelijk naar voren gebracht de wens om te komen tot een financiële beloning voor inactieve uren tijdens aanwezigheidsdiensten. Daarnaast is nadrukkelijk door Centrales gewezen op de ongelijkheid met de CAO ziekenhuizen, die uitgaat van een gemiddeld 48 uren werkweek voor arts-assistenten, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen werk (gemiddeld 38 uur per week) en opleiding (gemiddeld 10 uur per week). Vanuit Centrales zijn voorstellen richting NFU gedaan om deze ongelijkheid op te heffen. Partijen erkennen dat het op dit moment niet mogelijk is over genoemde punten afspraken te maken, maar dat dit in cao-onderhandelingen voor een nieuwe cao 2011 kan worden ingebracht, en dat hier open en reëel overleg over zal worden gevoerd.

Situatie vanaf 1 augustus 2011

Tenslotte komen CAO partijen overeen dat de UMC's zich verplichten om vanaf 1 augustus 2011 voldoende arts-assistenten (anios)/ PA's, nurse practitioners en academisch medisch specialisten in dienst te hebben en/of andere organisatorische maatregelen genomen te hebben om de vermindering van de uren van arts-assistenten te compenseren.

Bijlage 2 Plan van aanpak vermindering arbeidstijd aios 2011

Definitieve versie 8 juli 2009

Inleiding

NFU en NVZ hebben in het belang van de kwaliteit en continuïteit van de medische dienstverlening in de ziekenhuizen, het ministerie van SZW op 12 december 2008 verzocht om nog gedurende twee jaar gebruik te kunnen maken van de Europese overgangsregeling met betrekking tot de arbeidstijden voor artsen in opleiding tot specialist (aios). Hierdoor wordt de maximale werkweek van 1 augustus 2009 tot 1 augustus 2011 niet 48 maar 52 uur.

Aan het verzoek, dat doorgezonden is naar de Europese Commissie, verbindt de Nederlandse overheid de voorwaarde dat de werkgeversorganisaties samen met de werknemersorganisaties voor 1 augustus 2009 een deugdelijk plan van aanpak opstellen om de wekelijkse arbeidstijd tegen het einde van de overgangsperiode van twee jaar (1 augustus 2011) terug te brengen tot een gemiddelde van 48 uur per week.

In de eerste week van mei 2009 is definitief gebleken dat verzoeningspogingen om het meningsverschil tussen de Europese Raad en Commissie en het Europees Parlement over de aanwezigheidsdiensten en de opt-out formule op te lossen, niet zijn geslaagd. Het is onbekend wanneer de discussie op Europees niveau weer zal worden opgepakt. Zolang er geen wijziging van Europese regelgeving komt, tellen volgens de huidige wetgeving de inactieve uren tijdens een aanwezigheidsdienst volledig mee bij de vaststelling van het maximaal aantal te werken uren per week.

Kern van problematiek

De problematiek wordt veroorzaakt doordat aios relatief vaak aanwezigheidsdiensten verrichten, die volledig meetellen voor de berekening van de maximaal toegestane arbeidstijd. Een aanwezigheidsdienst is een bijzondere dienst die alleen toepasbaar is als de aard van de arbeid dat noodzakelijk maakt en die arbeid redelijkerwijs niet anders is te organiseren. Een aanwezigheidsdienst is een aaneengesloten periode van maximaal 24 uur, waarbij de werknemer verplicht op de werkplek aanwezig is.

De arbeidsduur van aios bedraagt volgens de Cao Ziekenhuizen gemiddeld 48 uur per week (inclusief 10 uur opleidingsactiviteiten), zodat er bij een maximaal 48-urige werkweek gemiddeld geen ruimte meer is voor het verrichten van aanwezigheidsdiensten.

Aanwezigheidsdiensten komen vooral voor bij een aantal specifieke specialismen, waaronder heelkunde/orthopedie, cardiologie, neurochirurgie, gynaecologie, psychiatrie, kindergeneeskunde, anesthesie, radiologie en medische microbiologie. Het betreft maar een beperkt aantal ziekenhuizen en per ziekenhuis een beperkt aantal - en niet in elk ziekenhuis dezelfde - specialismen, waar aios werken in aanwezigheidsdiensten.

De frequentie en lengte van aanwezigheidsdiensten verschilt eveneens sterk per specialisme en per ziekenhuis. Dit hangt mede samen met het aantal aios en met de oplossing die men bij sommige specialismen gevonden heeft om ervoor te zorgen dat er 7 maal 24 uur per week voldoende medische specialistische kennis en kunde aanwezig is.

De grote variatie aan aanwezigheidsdiensten leidt ertoe dat er niet één soort oplossing is voor de teruggang in arbeidstijd.

Cao-afspraken

Op 24 april 2009 is in het onderhandelaarsakkoord voor de Cao Ziekenhuizen de volgende afspraak gemaakt:

Opt-out

Cao-partijen spreken af dat zij voor 1 augustus 2009 komen tot een deugdelijk plan van aanpak zoals aangegeven door het Ministerie SZW. Partijen komen overeen de tijdelijke overgangsmaatregel van 52 uur op te nemen in het plan van aanpak. De maatwerkregeling (opt-out) wordt definitief buiten werking gesteld.

Gemeenschappelijk plan van aanpak

Essentie van het gemeenschappelijk plan van aanpak is dat er op 1 augustus 2011 daadwerkelijk voor alle aios een 48-urige werkweek is ingevoerd. Plan van aanpak behelst daarom een organisatie- en cultuurverandering waarmee teruggang in arbeidstijd van aios daadwerkelijk wordt bereikt. Daartoe gelden de volgende uitgangspunten, maatregelen en afspraken.

Uitgangspunten plan van aanpak

- Ieder zijn eigen verantwoordelijkheid: instelling, opleider en aios.
- Oplossingen moeten gericht zijn op een culturomslag bij instellingen, specialisten/opleiders en aios: veel uren werken is niet gezond en vergroot het risico op fouten.
- Aanwezigheidsdiensten alleen toepassen als het gelet op de aard van de werkzaamheden en de bedrijfsvoering onmogelijk is om de werkzaamheden anders te organiseren. Bovendien mag er tijdens aanwezigheidsdiensten enkel arbeid verricht worden die niet uitstelbaar is.
- Zoveel mogelijk gebruik maken van bestaande instrumenten die sociale partners hebben ondergebracht bij de StAZ (Arbocatalogus Beter met Arbo, arbeidsbelevingsonderzoek Samen Beter etc.)

Uitsluiting opt-out

In de Cao Ziekenhuizen is er voor gekozen om geen gebruik te maken van de opt-out clause om in individuele gevallen met nadrukkelijke instemming van de medewerker, de arbeidstijden op te rekken tot maximaal 60 uur per week. Deze mogelijkheid is zodoende voor NVZ-leden definitief afgesloten (zie het onderhandelaarsakkoord van 24 april 2009).

Omzetten van aanwezigheidsdiensten in normale roosterdiensten

Daar waar aanwezigheidsdiensten in de ziekenhuizen voorkomen, dient bezien te worden of vanwege de aard van de arbeid deze diensten noodzakelijk zijn en of deze diensten door het op een andere wijze van organiseren van de arbeid redelijkerwijs niet te voorkomen zijn. Cao-partijen adviseren de ziekenhuizen nadrukkelijk om aanwezigheidsdiensten, indien blijkt dat tijdens deze diensten voor meer dan circa 60% effectief wordt gewerkt, daar waar dit redelijkerwijs mogelijk is, om te zetten in een normale roosterdienst.

De afgelopen jaren zijn veel aanwezigheidsdiensten al omgezet naar reguliere diensten of bereikbaarheidsdiensten. De beperking van de arbeidstijd van arts- assistenten tot gemiddeld 48 uur per week, zal er toe leiden dat dit beleid in de jaren tot 1 augustus 2011, daar waar dit gelet op de beschikbare personeelscapaciteit mogelijk is, wordt doorgezet.

Goede registratie van arbeids- en rusttijden

Om een goed beeld en inzicht te krijgen in de naleving van arbeids- en rusttijdenregelingen is een goede registratie van arbeids- en rusttijden een wezenlijke voorwaarde. Het belang hiervan wordt herhaaldelijk genoemd in de Projectrapportage Aios 2007/2008 (project A845) van de Arbeidsinspectie betreffende arbeids- en rusttijden en werkdruk van aios.

Daar waar dit nog niet goed is gebeurd, is er het afgelopen jaar herhaaldelijk door de Arbeidsinspectie en NVZ gewezen op de noodzaak tot het goed registreren van arbeids- en rusttijden van aios. Hiertoe beschikken alle ziekenhuizen over adequate registratiesystemen, die ook al worden toegepast voor overige medewerkers die onregelmatige dienst verrichten. Deze systemen geven goed inzicht in mogelijke overtredingen van de arbeids- en rusttijdenwetgeving en dit geldt ook voor aios.

Mochten er concrete signalen zijn dat in bepaalde situaties aios worden aangezet tot creatief registreren, dan zal de NVZ haar leden adviseren hier krachtig tegen op te treden.

De WorkingTimeEvaluator (WTE) van Déhora is een instrument waarmee aios zelf de arbeids- en rusttijden kunnen controleren.

Met Déhora zal vanaf 1 januari 2010 in een of meer ziekenhuizen een pilot gestart worden met de registratie van de arbeidstijd van de aios. Deze pilots hebben tot doel ervaring op te doen met dit registratiesysteem, knelpunten met de inroostering van aios te signaleren en "best practices" te verkrijgen die aan de NVZ-leden gepresenteerd zullen worden.

Op 1 augustus 2010 zal Déhora van deze pilot(s), knelpunten en "best practices" aan de NVZ verslag doen.

De rapportage van Déhora wordt aan het ROZ voorgelegd. Het ROZ kan als daar aanleiding toe is, aanbevelingen doen.

Daarnaast wordt de WTE aanbevolen als een instrument waarmee de aios vanuit zijn eigen werkplek zijn gerealiseerde arbeidstijd kan registreren en controleren.

Duidelijke brochure arbeids- en rusttijden

In samenwerking met het ministerie van SZW wordt door NFU, NVZ en de betrokken werknemersorganisaties gewerkt aan een duidelijke schriftelijke brochure betreffende arbeids- en rusttijden voor aios, die in 2009 moet worden uitgebracht. Op 27 april 2009 heeft hier een overleg over plaatsgevonden op het ministerie van SZW en toen is besloten om een algemene en brede brochure betreffende Arbeids- en rusttijden in de zorgsector om te bouwen naar een specifieke brochure gericht op aios, daar de problematiek vanwege Europese regelgeving rond aanwezigheidsdiensten en teruggang in arbeidstijd zich op hen richt. Op deze wijze wordt het inzicht bij alle betrokken partijen in de toepassing van de complexe wet- en regelgeving en de te hanteren definities vergroot.

Werkdruk vermindering

Sociale partners hebben bij de StAZ een project in voorbereiding over optimalisatie van onregelmatig werk ten behoeve van vitaliteit, minimaliseren werkdruk en veiligheid.

Daarnaast worden instrumenten zoals de tilthermometer, rugboekje etc., die nu in de Arbocatalogus zijn opgenomen, opnieuw onder de aandacht gebracht. Ook het arbeidsbelevingsonderzoek Samen Beter! kan hierbij een rol spelen.

Inventarisatie knelpunten en mogelijke oplossingen

Elk ziekenhuis heeft voor 1 augustus 2010 in kaart gebracht welke aios welke aanwezigheidsdiensten draaien en hoe zich dit verhoudt tot de teruggang in arbeidstijd van gemiddeld 56 uur per week naar 52 uur per 1 augustus 2009. Eveneens vóór 1 augustus 2010 zal deze inventarisatie plaatsvinden voor de teruggang van de arbeidstijd van gemiddeld 52 naar gemiddeld 48 uur per week per 1 augustus 2011. De NVZ zal de ziekenhuizen die dit betreft vragen hiervan aan de NVZ mededeling te doen

Daar waar nodig zullen maatregelen moeten worden genomen om de voorgeschreven maximum arbeidstijd per week niet te overschrijden.

Zonder een limitatieve lijst van oplossingen te geven, kan daarbij gedacht worden aan de volgende organisatorische maatregelen dan wel een combinatie daarvan:

- omzetting van aanwezigheidsdiensten in gewone en reguliere diensten, waarbij wel rekening wordt gehouden met de opleidingsvereisten en het bijwonen van een minimaal aantal verrichtingen;
- aanwezigheidsdiensten vervangen door bereikbaarheidsdiensten, waarbij wel rekening wordt gehouden met het arbeidstijdenkader waarbinnen dit kan;
- meer (aanwezigheids-)diensten laten draaien door medisch specialisten;
- minder aanwezigheidsdiensten laten draaien door deze te poulen, of te verdelen over een groter aantal aios; een betere spreiding kan worden bereikt door aios van vergelijkbare overige specialismen ook in te zetten in aanwezigheidsdiensten;
- meer inzet overig personeel in aanwezigheids-, avond- en nachtdiensten, (bijv. nurse practitioners en physician assistants) en het opzetten van een eerste (centrale) acute opvang.

Het wijzigen van de organisatie kost tijd en de overgangsperiode van twee jaar kan hierbij goed worden benut.

Hierbij dienen de volgende uitgangspunten in acht genomen te worden:

- Het verschil tussen 52 en 48 uur mag uitsluitend bestaan uit inactieve uren tijdens de aanwezigheidsdienst;
- Het voltijdsalaris blijft gekoppeld aan een arbeidsduur van 38 uur per week (schaalsalaris x 38/36);
- Om te voorkomen dat een deeltijder ten opzichte van een voltijder door de komende wijziging van de arbeidstijd naar 52 en vervolgens naar 48 uur onevenredig meer uren in aanwezigheidsdienst doorbrengt, geldt als uitgangspunt dat de deeltijder binnen een rooster naar rato van zijn overeengekomen arbeidsduur voor aanwezigheidsdiensten wordt ingezet

Inzet tot meer aios

In specialismen waar veel met aanwezigheidsdiensten van aios wordt gewerkt, zal in een betrekkelijk korte tijd de maximale arbeidstijd moeten worden teruggebracht van gemiddeld 56 uur per week naar gemiddeld 48 uur per week.

Gezien het feit dat aan de opleidingsvereisten moet worden voldaan, die eerder toe- dan afnemen, betekent dit een structurele daling van de productiecapaciteit in een aantal specialismen. Om dit te compenseren zullen NVZ en betrokken werknemersorganisaties zich op korte termijn hard maken (onder meer richting VWS, het Capaciteitsorgaan, Bols en het Opleidingsfonds) om voor deze specialismen meer aios op te leiden vanwege vermindering van de werktijd.

Monitoring

De ziekenhuizen waar aios in aanwezigheidsdiensten werkzaam zijn, rapporteren vóór 1 augustus 2010 aan de ondernemingsraad op welke wijze de arbeidstijd van deze aios in de toekomst binnen het gemiddelde van 48 uur per week zal blijven. En hoe men het laatste jaar gebruikt om de nog resterende knelpunten op te lossen.

In het verlengde daarvan melden de ziekenhuizen uiterlijk op 1 augustus 2010 aan NVZ waar nog niet oplosbare knelpunten worden verwacht.

Deze monitoring sluit aan bij de al aangekondigde nieuwe controle in 2010 door de Arbeidsinspectie in hoeverre eerder geconstateerde overtredingen met betrekking tot de arbeids- en rusttijden zijn opgelost.

Bespreking wijziging arbeids- en rusttijdenregelingen

Daar waar oplossingen worden gevonden door arbeids- en rusttijdenregelingen aan te passen, zal een en ander conform gebruikelijke regels aan de OR worden voorgelegd.

Situatie vanaf 1 augustus 2011

Vanaf 1 augustus 2011 bedraagt de arbeidstijd van aios, inclusief de inactieve uren tijdens aanwezigheidsdiensten, niet meer dan maximaal 48 uur gemiddeld per week. Ziekenhuizen verplichten zich om vanaf 1 augustus 2011 voldoende medewerkers in dienst te hebben en/of andere organisatorische maatregelen genomen te hebben om de vermindering van de uren van aios op te vangen.

Utrecht, 8 juli 2009

FBZ, De Unie Z&W, NVZ