



Federatie
**Medisch
Specialisten**



Nederlandse
Vereniging van
Ziekenhuizen



Landelijke Vereniging van
Artsen in Dienstverband

Principeakkoord Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten 2022 van de NVZ, de LAD en de Federatie Medisch Specialisten 20 juni 2023

Inleiding:

Gezond en Veilig Werken blijft de norm

In de AMS 2021 hebben AMS-partijen de visie uitgedragen dat Gezond en Veilig Werken de norm is. Deze visie is onveranderd gebleven. Wanneer medisch specialisten gezond en veilig werken, wordt een belangrijke randvoorwaarde gecreëerd voor duurzame inzetbaarheid en optimaal functioneren.

De raad van bestuur (verder: bestuur), Vereniging Medisch Specialisten in Dienstverband (hierna: VMSD), de Organisatorische Eenheden (hierna: OE's) en de individuele medisch specialisten dragen ieder verantwoordelijkheid in het realiseren van Gezond en Veilig Werken. Samen moeten zij dit onderwerp bespreekbaar maken, concretiseren en de noodzakelijke afspraken hierover vastleggen.

Dit vraagt om goede basisafspraken in de AMS en een cultuur waarin Gezond en Veilig Werken wordt gezien als onmisbare randvoorwaarde voor het leveren van kwalitatieve en patiëntveilige zorg.

Shared governance/gelijkgerichtheid, transparantie en naleving zijn noodzakelijke randvoorwaarden

Voor de AMS-partijen zijn shared governance/gelijkgerichtheid, transparantie en naleving noodzakelijke randvoorwaarden om te komen tot optimale zorgverlening in een gezond en veilig werkklimaat.

Het is noodzakelijk dat medisch specialisten en bestuur op basis van gelijkwaardigheid tot partnerschap komen om op duurzame wijze hoogwaardige medisch specialistische zorg te kunnen leveren.

Transparantie

Om tot een goede shared governance/gelijkgerichtheid te komen, is het van belang dat medisch specialisten en bestuur over en weer transparant zijn naar elkaar. Dat geeft partijen inzage en begrip van elkaars visie. Zo is er openheid over bijvoorbeeld geactualiseerde roosters en werkbelasting en zijn medisch specialisten en bestuur gezamenlijk betrokken bij kwaliteitsbeleid, Gezond en Veilig Werken, arbeidsvoorwaarden, overleg met zorgverzekeraars en relevante beleidszaken. Ze betrekken elkaar in dit kader tijdig bij ontwikkelingen.

Om Gezond en Veilig Werken een impuls te geven zullen AMS-partijen nauw samenwerken via een gezamenlijke campagne. In deze campagne wordt onder meer samengewerkt aan het vergroten van kennis en bewustwording en het aanbieden van het gezamenlijke stappenplan Gezond en Veilig Werken en handreikingen om formatie, roostering, productie en omstandigheden zodanig in te richten en op elkaar af te stemmen dat de medisch specialist in elke levensfase gezond kan werken en kwalitatieve en patiëntveilige zorg kan blijven leveren. Naleving van de AMS afspraken maakt hiervan expliciet onderdeel uit en dat dragen de AMS-partijen uit.



Gemaakte afspraken in de AMS

1. Loon/thuiswerkvergoeding

- a. Met terugwerkende kracht een eenmalige uitkering van € 250,- op basis van een fulltime dienstverband voor medisch specialisten die op 1 december 2021 in dienst waren bij een instelling die de AMS toepast.
- b. Met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2022 een structurele loonsverhoging van 2%.
- c. De invoering van een thuiswerkvergoeding van € 2,- per thuiswerkdag met ingang van 1 juli 2022.

2. Waarneming

- a. Meerdere zieken binnen een vakgroep, frequent ziekteverzuim en verhoging waarneemvergoeding

In de Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten 2021 zijn afspraken gemaakt over waarneming bij afwezigheid langer dan een maand en bij voorzienbare afwezigheid langer dan een maand. In aanvulling daarop maken partijen in de AMS nadere afspraken rondom meerdere zieken en frequent ziekteverzuim. Daarnaast verhogen de AMS-partijen de waarneemvergoeding, zoals opgenomen in artikel 8.3.8 lid 2 met 5%.

Artikel 8.3.8, tweede lid, wordt als volgt gewijzigd (toevoeging met rood):

Indien de afwezigheid langer dan een maand duurt of indien er sprake is van voorzienbare afwezigheid langer dan een maand worden door het bestuur maatregelen getroffen. Organisatorische eenheid en bestuur treden met elkaar in overleg over de te nemen maatregelen. Dit overleg vindt plaats zodra waarneming na een maand niet is geregeld of zoveel eerder als duidelijk is dat waarneming na een maand niet geregeld zal zijn.

Indien sprake is van frequent ziekteverzuim dan wel twee of meer afwezige medisch specialisten binnen de organisatorische eenheid, dan is de in dit lid genoemde termijn van een maand niet van toepassing maar zal direct het overleg met of namens het bestuur plaatsvinden zodat uiterlijk 3 weken daarna maatregelen worden getroffen. Van frequent ziekteverzuim is sprake als een medisch specialist regelmatig zijn eigen werkzaamheden niet kan verrichten als gevolg van ziekte en/of arbeidsongeschiktheid en dit leidt tot extra werk of werkdruk binnen een organisatorische eenheid.

Mogelijke (combinaties van) maatregelen zijn:

- tijdelijk verminderen van de productie en- of overige werkzaamheden;
- tijdelijk uitbreiden van de formatie met een of meer waarnemer(s);
- tijdelijk uitbesteden van de productie;
- tijdelijk overnemen van de werkzaamheden door en met instemming van de individuele leden van de organisatorische eenheid tegen een waarneemvergoeding ter hoogte van het aantal uren maal 105% van het uursalaris van de waarnemend medisch specialist.

Doel van de waarneemverhoging is de waarneming door de medisch specialisten zoveel als mogelijk te voorkomen, waarmee de werkdruk van de medisch specialisten in de organisatorische eenheid niet verder toeneemt. Zo snel als mogelijk hebben medisch specialisten en het bestuur een gesprek om alternatieve maatregelen in te zetten.



De AMS-partijen zijn overeengekomen dat er een onderzoek plaatsvindt of de overeengekomen extra prikkel van 5% bij de waarneemvergoeding de druk bij het bestuur verhoogt om eerder een vervanger te regelen of om andere alternatieve maatregelen in te zetten. Een evaluatiemoment wordt ingepland voor 31 december 2024.

b. Naleving

Partijen vinden het van belang dat de waarneemregeling wordt nageleefd. Op de websites van partijen wordt een gezamenlijke toelichting rondom de waarneemregeling opgenomen en worden best practices gedeeld. De regeling moet overeenkomstig het doel van partijen worden nageleefd.

Daarnaast wordt in het ROA (Regulier Overleg AMS) een plan gemaakt om gezamenlijk de naleving van de waarneemregeling te bevorderen. Middelen die partijen onder andere willen inzetten zijn:

- Een gezamenlijke campagne voor alle medisch specialisten in dienstverband en het bestuur;
- Een gezamenlijke jaarlijkse AMS-enquête onder alle medisch specialisten in dienstverband en het bestuur;
- Een gezamenlijk bezoek door NVZ/ LAD/ FMS bij knelpunten aan de vakgroep, het bestuur en HR-afdelingen, indien advisering door partijen van de eigen achterban niet heeft geleid tot het oplossen van een knelpunt. Doel is om vanuit de gezamenlijkheid van NVZ/LAD/FMS de vakgroepen en het bestuur te informeren zodat zij zelf naar een oplossing kunnen bewegen.

Het actieplan wordt ultimo december 2023 ter besluitvorming aan de besturen voorgelegd (zie hiervoor tevens de afspraken rondom: Campagne "Gezond en Veilig Werken is de norm" en "Naleving").

3. Naleving afbouwregeling

Partijen vinden het van belang dat de afbouwregeling nachtdiensten wordt nageleefd. Op de websites van partijen wordt een gezamenlijke toelichting rondom de afbouwregeling nachtdiensten opgenomen en worden best practices gedeeld, waardoor de regeling overeenkomstig het doel van partijen wordt nageleefd.

Daarnaast wordt in het ROA een plan gemaakt om gezamenlijk de naleving van de afbouwregeling nachtdiensten te bevorderen.

Middelen die partijen onder meer willen inzetten zijn:

- Een gezamenlijke campagne voor medisch specialisten in dienstverband en het bestuur;
- Een gezamenlijke jaarlijkse AMS-enquête onder alle medisch specialisten in dienstverband en het bestuur. Daarbij zal op alle elementen van de regeling worden uitgevraagd. De uitkomst van de enquête moet ertoe leiden dat inzichtelijk wordt hoe de regeling in de verschillende instellingen en vakgroepen functioneert en beeld ontstaat of de regeling moet worden verduidelijkt. Daarmee wordt onder andere gelet op factoren zoals de omvang, geografische ligging en dienstintensiteit;
- Een gezamenlijk bezoek door de NVZ/LAD/FMS aan de vakgroep, het bestuur en HR-afdelingen om vanuit de gezamenlijkheid van de NVZ/LAD/FMS vakgroepen en het bestuur te informeren zodat zij zelf naar een oplossing kunnen bewegen.



Het plan wordt ultimo december 2023 ter besluitvorming aan de besturen voorgelegd. Zie hiervoor tevens de afspraken rondom: Campagne "Gezond en Veilig Werken is de norm" en "Naleving".

4. Verhogen frequentie- en roostertoeslag

AMS-partijen zijn overeengekomen om per 1 januari 2023 de frequentietoelagen en de roostertoelagen (met terugwerkende kracht) met 0,5% te verhogen (het percentage van 0% blijft 0%).

Dit betekent het volgende voor de frequentie- en roostertoeslag:

Frequentietoeslag:	Roostertoeslag:
2% --> 2,5%	10,5% --> 11%
4% --> 4,5%	21% --> 21,5%
6% --> 6,5%	

De artikelen 3.3.2 lid 5 en 3.3.3 lid 2 van de AMS worden hierop aangepast.

5. Betrokkenheid en facilitering VMSD

Faciliteren VMSD

Partijen hechten waarde aan de VMSD's en het adequaat faciliteren daarvan.

Om die reden zijn partijen overeengekomen om de onderstaande tekst toe te voegen aan art. 8.2.3 lid 4 en nieuw lid 5:

Het bestuur faciliteert het bestuur van de VMSD voor de uitvoering van haar taken. Hieronder wordt verstaan dat het bestuur, in overleg met de VMSD, naar redelijkheid en billijkheid faciliteiten, waaronder tijd en (financiële) middelen, beschikbaar stelt aan het bestuur van de VMSD om haar werkzaamheden te verrichten. Dit zal worden gefinancierd vanuit de algemene middelen en komt niet ten laste van het budget organisatorische eenheid (BOE). Bij het ontbreken van een VMSD worden de faciliteiten toegekend aan (het bestuur van) de onderscheiden groep van medisch specialisten in dienstverband, die de rol van de VMSD vervult.

De facilitering moet dusdanig van omvang zijn dat op een volwaardige manier invulling kan worden gegeven aan de afspraak om te komen tot shared governance en gelijkgerichtheid.

Hierbij wordt – naast het beschikbaarstellen van uren aan het bestuur van de VMSD - onder meer gedacht aan:

- Minimaal secretariële ondersteuning ten behoeve van agendabeheer VMSD-bestuurders en voorbereiden, organiseren en notuleren van VMSD-bestuursvergaderingen en ledenvergaderingen;
- Beschikbaarstelling van zaal ten behoeve van VMSD-bestuursvergaderingen en ledenvergaderingen;



- Jaarlijks apart opleidingsbudget voor VMSD-bestuursleden (niet vanuit individueel opleidingsbudget of BOE);
- Beleidsadvies, waar de het bestuur in redelijkheid in mee zal gaan. Afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

Er worden tussen de VMSD en het bestuur eenmaal per jaar schriftelijk afspraken gemaakt over de facilitering van de VMSD en het aantal uur dat beschikbaar wordt gesteld aan de VMSD om haar werkzaamheden uit te kunnen voeren. Daarbij wordt rekening gehouden met het minimum aantal uren dat nodig is.

Criteria die meegenomen moeten worden om het minimum aantal uren te bepalen zijn:

- De interne governance van de instelling;
- De vergaderstructuur van het bestuur;
- De verhouding met het MSB;
- De omvang van het aantal specialisten in loondienst voor zover dat van invloed is.

Na een jaar worden de afspraken geëvalueerd door het bestuur en VMSD. De evaluatie wordt meegenomen bij het vaststellen van de afspraken voor het volgende jaar. Het nalopen van criteria kan in geen geval leiden tot een nihil aantal uren.

Indien de LAD/FMS signalen ontvangen dat VMSD's onvoldoende zouden worden gefaciliteerd, wordt door de NVZ/LAD/FMS overlegd om gezamenlijk de instelling te bezoeken om de VMSD's en het bestuur te informeren zodat zij zelf naar een oplossing kunnen bewegen.

6. Campagne Gezond en Veilig Werken is de norm en Naleving

AMS partijen zullen ultimo 2023 starten met een gezamenlijke campagne over Gezond en Veilig Werken en naleving, die zich in elk geval richt op onderstaande stakeholders.

- VMSD-bestuurders
- Medisch specialisten
- Raden van bestuur
- HR-afdelingen

De invulling van de campagne zal in ROA-verband nader worden uitgewerkt. In die campagne zal tevens worden meegenomen hoe aan het thema "Naleving" de gewenste impuls kan worden gegeven waarbij onder andere wordt bedoeld op de afspraken uit de AMS inzake de waarneemregeling en de afbouwregeling nachtdiensten.

De werking van afspraken wordt kwalitatief gemonitord en er zal een gezamenlijke AMS-enquête worden uitgezet. Tenslotte is er het gezamenlijk streven om jaarlijks een aantal ziekenhuizen te bezoeken.

De invulling van de campagne wordt ultimo december 2023 ter besluitvorming aan de besturen voorgelegd.

7. Positie statuut

Partijen agenderen de positie van het statuut in het ROA.



Federatie
**Medisch
Specialisten**



Nederlandse
Vereniging van
Ziekenhuizen



Landelijke vereniging van
Artsen in Dienstverband

Dit Principeakkoord is overeengekomen op 20 juni 2023 door:

Willem Wiegersma, bestuurslid NVZ

Suzanne Booij, voorzitter LAD

Karel Hulsewé, bestuurslid Federatie Medisch Specialisten