

Zwangerschapsverlof problematisch voor achterblijvers

Vervanging zwangere aios slecht geregeld

Robert Crommentuyn

Een zwangere arts in opleiding tot specialist (aios) veroorzaakt door haar afwezigheid een gat in het dienstrooster en de afdelingsbegroting. Een oplossing lijkt niet voorhanden.

In 2006 is de opleiding obstetrie en gynaecologie van het UMC Groningen gereorganiseerd in het kader van de onderwijsvernieuwingen. Eind vorig jaar inventariseerde aios Eva Stekkering voor het opleidingsoverleg van het UMCG de knelpunten in de bedrijfsvoering en droeg mogelijke oplossingen aan. De opleiding telde op dat moment vijftien aiossen. Daarvan werkten er vijf in deeltijd, waren er twee zwanger en kwamen er twee net terug van (zwangerschaps)verlof.

Gynaecologen in opleiding hoeven in Groningen vanaf de zestiende zwangerschapsweek tot drie maanden na de bevalling geen diensten te draaien. Als aiossen na de bevalling willen kolven, dan is daarvoor tijd gereserveerd tijdens de spreekuren. 'Het feit dat er geen vervanging

is voor een zwangere aios trekt een zware wissel op de collega-aiossen', constateert Stekkering.

De bedrijfsvoering van de opleiding is op verschillende punten voor verbetering vatbaar, aldus

Stekkering. Ze pleit bijvoorbeeld voor meer invloed op het eigen opleidingsschema. Maar boven aan het lijstje met gewenste verbeterpunten staat een heldere hartenkreet: 'Vervanging bij zwangerschapsverlof is nodig!'

Flink gat

De kans dat dat gaat gebeuren, is heel erg klein, vertelt zelfstandig interim-manager Klaas Bart de Raad. Hij werkte de afgelopen jaren onder

meer voor een maatschap chirurgie in Eindhoven en als divisie manager in Breda. Twee jaar geleden beschreef hij in Medisch Contact (MC 29-30/2008: 1273) wat er in een opleidingsmaatschap gebeurt als een aios zwanger wordt.

Tijdens het zwangerschapsverlof wordt de subsidie uit het Opleidingsfonds tijdelijk onderbroken. De zwangere specialist in opleiding wordt in deze periode betaald door uitkeringsorganisatie UWV. 'De ziekenhuizen krijgen echter met een financieringsprobleem te maken', schreef De Raad. Op jaarbasis is de subsidie per aios in een middelgroot opleidingsziekenhuis 147.600 euro. Tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof betaalt het UWV op jaarbasis maximaal 49.000 euro. Aan salaris en werkgeverslasten kost een aios echter gemiddeld 67.000 euro per jaar. Zwangerschap slaat zo een flink gat in de inkomsten. De maatschap mist de productie die de aios draait, het ziekenhuis loopt subsidie mis en het UWV vergoedt niet de volledige salariskosten. In deze situatie is er begrijpelijkerwijs geen geld om een anios aan te trekken ter vervanging van de zwangere aios. Het extra werk komt vervolgens op de schouders van de achterblijvende aiossen.

In de war

'In deze situatie is nog geen enkele verandering opgetreden', zegt De Raad. 'Navraag bij de vereniging Samenwerkende Topklinische Ziekenhuizen heeft mij geleerd dat het ministerie op macroniveau wel rekening houdt met tijdelijke uitval. Er worden iets meer specialisten opgeleid dan strikt noodzakelijk. Maar dit overschot

VWS redeneert dat aiossen per saldo niet bijdragen aan de productie

biedt in individuele gevallen natuurlijk geen enkel soelaas.’ VWS en Opleidingsfonds redeneren dat aiossen per saldo geen bijdrage leveren aan de productie van een opleidingsmaatschap. Vanuit die visie zou afwezigheid van de aios voor maatschap en ziekenhuis geen financiële consequenties hoeven te hebben. ‘Maar aiossen worden overal ingezet: op de ok, de spoedeisende hulp, afdelingen. Ze openen DBC’s en die tellen gewoon mee in de productie’, zegt De Raad. ‘Natuurlijk is een opleider minder tijd kwijt aan een afwezige aios en zou hij in die tijd meer productie kunnen draaien. Maar dat is theoretisch. Het rooster wordt lang van tevoren gemaakt en een zwangerschap schopt alles in de war. Ik hoor een chirurg echt niet zeggen dat hij zijn vakantie annuleert om een zwangere aios te vervangen.’

De slechte regeling rond zwangerschap kan ertoe leiden dat maatschappen liever geen vrouwelijke aiossen aannemen.

beeld: Getty Images



De Raad heeft in de praktijk al meegemaakt dat een mogelijke zwangerschap tot calculerend gedrag leidt. ‘De vakgroep chirurgie van het Amphia Ziekenhuis wilde een aios uitlenen aan het Centraal Militair Hospitaal in Utrecht. In het contract is toen vastgelegd dat eventuele kosten voortvloeiend uit een zwangerschap voor rekening van Amphia zouden zijn, anders zou de uitleen niet doorgaan.’ Uiteindelijk werd de aios inderdaad zwanger tijdens de uitleenperiode. ‘Maar ze ging pas met verlof nadat ze terug was in Breda’, lacht De Raad. Volgens De Raad leidt de situatie er ook toe dat ziekenhuizen en maatschappen liever geen vrouwelijke aiossen aannemen. ‘Dat is natuurlijk moeilijk te bewijzen, maar ik heb dit zowel medisch specialisten als bestuursleden horen zeggen.’

Eigenaardigheid

Behalve mogelijke discriminatie ondervinden zwangere aios zelf geen evidente nadelen van hun situatie. Hun arbeidsvoorwaarden zijn in diverse wetten en cao’s gewaarborgd. Toch signaleert voorzitter Ingrid Deser van de Landelijke Vereniging voor Medisch Specialist in Opleiding (LVAG) nog een bureaucratische eigenaardigheid. ‘Vaak zie je dat de moeder terugkeert in een 80-procentsdeeltijd baan, maar wel 100 procent dienst moet doen. Over een heel jaar werkt ze dan gemiddeld bijvoorbeeld 84 procent. De specialistenregistratiecommissie (MSRC) accepteert echter alleen deeltijd banen die zijn afgerond op tientallen procenten. Bij de MSRC staat zo’n aios dan te boek met een dienstverband van 80 procent. Daardoor duurt de opleiding ten onrechte 20 procent in plaats van 16 procent langer.’ 

Aios, zwangerschap en bevalling

In de folder ‘Aios, zwangerschap en bevalling. Regelingen omtrent aios en zwangerschap’ heeft De Jonge Orde alle wettelijke bepalingen en andere rechten en plichten omtrent zwangerschap op een rijtje gezet.



Bij dit artikel op www.medisch-contact.nl vindt u de folder ‘Aios, zwangerschap en bevalling’.