

Allemaal in loondienst, logisch toch?

55 procent van de medisch specialisten vindt het belangrijk dat de vrije keuze tussen werken in dienstverband of als vrijgevestigd medisch specialist behouden blijft. Dat leert ons de enquête die op pagina 21 wordt beschreven.

We vragen twee medisch specialisten, een vrijgevestigde en een in loondienst, waarom zij net als de meeste artsen zo hechten aan de status quo, die in Den Haag aan het wankelen wordt gebracht.

TEKST FRED HERMSEN

‘De aanval komt voort uit achterhaalde beeldvorming over beloningsverschillen, aangevuld met politiek prestige voor degene die erin slaagt om de bestuurlijke invloed van “die lastige” medisch specialisten in te perken’

Chris Kwik is anesthesioloog-intensivist en voorzitter MSB Isala

‘**D**e aanvankelijk haperende verdeling van COVID-19 patiënten zette de politiek weer op scherp: weg met de marktwerking in de zorg en het moest nou maar eens echt afgelopen zijn met die macht en zelfverrijking van vrijgevestigde medisch specialisten. Ik ben er verbaasd over dat dat onderwerp telkens weer op de agenda komt. Inmiddels weten we toch dat verplicht dienstverband niet tot een goedkoper en doelmatiger zorgmodel leidt? Kosten zijn gestoeld op twee variabelen: *tijd* en *geld*. Met vrijgevestigden in medisch specialistisch bedrijven (msb's) gaan de discussies weinig over tijd, omdat zij daarin veel regelruimte kennen. Daar gaat het over geld. Met medisch specialisten in loondienst gaan discussies, omdat de beloning vastligt, vooral over tijd. Onderaan de streep komt het echter op hetzelfde neer. Want tijd is uiteindelijk geld.

De aanval komt voort uit achterhaalde beeldvorming over beloningsverschillen, aangevuld met politiek prestige voor degene die erin slaagt om de bestuurlijke invloed van “die lastige” medisch specialisten in te perken. Het adagium luidt: bestuur en uitvoering moeten gescheiden worden;

werknemers in loondienst zijn beter aan te sturen en hebben enkel invloed op het bestuur als die hun wordt gegund door dat bestuur.

Ik vind dit een desastreus uitgangspunt. In onze hoog-specialistische omgeving kom je zonder medische overwegingen niet tot de beste bestuurlijke beslissingen en kansrijke contracten met bijvoorbeeld zorgverzekeraars. Er is dus innige samenwerking tussen artsen en bestuurders nodig. En daarbij zijn msb's onmisbare gesprekspartners, omdat ze onafhankelijk hun stem kunnen laten horen, en daarbij ook onwelgevallige gezichtspunten inbrengen zonder te hoeven vrezen voor de beschadiging van een werkgever-werknemer relatie. Co-creatie en gezamenlijke verantwoordelijkheid als Leitmotiv. En af en toe wrijving geeft glans.

In Isala, waar ik werk, is het bestuur zich heel bewust van de kracht van dat partnership, net als de collega's met een dienstverband. Onze parallelle werelden lopen steeds synchroner, en we vinden elkaar goed bij nieuwe vraagstukken. De versnippering uit de tijd van separate maatschappen ligt definitief achter ons, vanuit het msb zoeken we voortdurend samenwerking en verbinding.’

‘Mochten we door het Hoofdlijnenakkoord toch onverhoopt met de rug tegen de muur komen te staan, en allemaal genoodzaakt worden in loondienst te werken, dan moeten we daar wel klaar voor zijn’

Paul de Laat is in loondienst als kinderarts en medisch manager Kindergeneeskunde in het Franciscus Gasthuis en Vlietland, in Rotterdam en Schiedam.

‘Ik zeg: keuzevrijheid voorop. Maar ik betwijfel wel of dat voor iedereen zo belangrijk is. Jonge klaren vinden het hebben van een baan doorgaans belangrijker dan de keuze voor loondienst of vrije vestiging. Begrijpelijk, want de beloning verschilt allang niet meer veel, en gemiddeld is de werkweek van vrij gevestigden maar een paar uur langer. En loondienst heeft voordelen: meer zekerheden, minder administratieve lasten en je pensioen is geregeld. Zo hou je zonder overwerk genoeg tijd voor je patiënten, en kun je als jong gezin met twee werkende ouders goed functioneren.

Toch stap ik niet op de fiets naar het werk met de gedachte: ‘Vandaag ga ik weer eens lekker in loondienst werken.’ Ik besef echter ook dat het werkgeluk van collega’s in vrije vestiging wél vaak wordt bepaald door hun ondernemerschap. Ze hechten aan de ondersteuning die ze zo efficiënt hebben georganiseerd, de besluitvaardigheid en de keuzevrijheid. Ik moet voor een besluit over een medische vernieuwing of uitbreiding van de

administratieve ondersteuning vaak meerdere commissies langs, zij niet. Weeg dan mee dat slechts 30 procent van de collega’s in vrije vestiging werkt, en dat verplicht loondienstverband geen financieel voordeel oplevert – de msb’s hebben immers de salarisverschillen genivelleerd en inmiddels zijn er veel beperkende financiële kaders vastgelegd in afspraken. Dan kun je je afvragen: waarom alles over één kam scheren? Zou de politiek niet beter haar pijlen kunnen richten op –bijvoorbeeld– de forse beloning van directeurs wiens bedrijf volledig afhankelijk is van de zorg? En kijk ook eens naar de businesscase in zbc’s, waar in sommige gevallen relatief eenvoudige ingrepen plaatsvinden die goed geld opleveren, maar die complexe behandelingen aan ziekenhuizen overlaten.

En dat verplichte loondienst tot betere bestuurbaarheid leidt? Daar geloof ik niets van. In academische ziekenhuizen zijn de bestuurbaarheid en efficiency echt niet groter. Maar mochten we door het regeerakkoord toch onverhoopt met de rug tegen de muur komen te staan, en allemaal verplicht worden in loondienst te werken, dan moeten we daar wel klaar voor zijn. Cruciaal is dan de gelijkwaardige inbreng van medisch specialisten in het ziekenhuisbestuur wettelijk af te dwingen, en duurzaam, want van politieke toezeggingen moet je het niet hebben.

In ons Franciscus Gasthuis en Vlietland kennen we die gelijkwaardigheid nu al. De ruim driehonderd medisch specialisten zijn hier niet verenigd in een msb en een vmsb, maar vormen samen sinds 2019 de Specialisten Coöperatie Franciscus. En van daaruit praten we als één stem met de raad van bestuur, die hecht aan dual management en gelijkgerichtheid. Dit zorgt voor open discussies en begrip, zo luister ik naar de discussies onder de vrij gevestigden zonder stemrecht in die kwesties te hebben, en vice versa. Natuurlijk zijn er verschillende belangen en spannende gesprekken, maar de coöperatie geeft saamhorigheid en vermorzelt het achterhaalde cliché van de negen tot vijf types versus de handige jongens en meisjes die door hard werken altijd maar hun salaris zouden willen opkrikken. Deze weg biedt dus perspectief in een land dat nog steeds in de top 5 van de ranglijstjes op het gebied van gezondheidszorg staat. Gooi dat niet weg.’