

Als zelfstandig specialist ouderengeneeskunde in maatschapsverband werken.

Samenvatting bij de presentatie; "Werken als zelfstandig specialist ouderengeneeskunde in maatschapsverband" op het Verenso Jubileum congres van 30 november 2012,



Adriaan de Kinkelder, Vincent Borst, Coert Koenen en Asad Rahmon; specialisten ouderengeneeskunde

Mail: adekinkelder@gericare.nl
Website: www.gericare.nl

Voor zover wij weten werd op 6 juni 2011 de eerste Nederlandse 'maatschap' van specialisten ouderengeneeskunde opgericht. Het initiatief hiervoor nam Vincent Borst; gezamenlijk met bovengenoemde auteurs werd in nog geen zes maanden een vof opgericht en konden we als maatschap aan de slag.

In dit artikel gaan we in op de argumenten om zelfstandige te worden en gezamenlijk in maatschapsverband te werken. Daarbij wordt ook onze visie en ambitie toegelicht. Tot slot proberen we de vraag te beantwoorden wat de meerwaarde is van het werken als zelfstandige in maatschapsverband. In de op het jaarcongres gehouden presentatie is daarnaast ook aandacht geschonken aan hetgeen er komt kijken om als zelfstandige te werken.

Waarom zzp'r worden?

Drie van de vier artsen die bij de oprichting van de maatschap betrokken waren, hebben gewerkt als hoofd medische dienst; twee van hen maakten tevens deel uit van het managementteam. Ondanks of wellicht dankzij deze ervaring zagen wij dat de specialist ouderengeneeskunde steeds meer verantwoordelijkheden kreeg; dit ging echter niet gepaard met de hiervoor benodigde bevoegdheden. Deze discrepantie ging steeds meer wringen. Het afnemen van onze invloed lijkt ook mede veroorzaakt te worden doordat verpleeghuisorganisaties steeds groter worden. Een ander groot probleem is het structurele tekort aan specialisten ouderengeneeskunde; het lage imago van de specialist ouderengeneeskunde speelt hierbij ongetwijfeld een rol. Naast het ontbreken van invloed is ook de waardering en beloning van de specialist ouderengeneeskunde als hoofdbehandelaar en eindverantwoordelijke in vergelijking met andere artsen onvoldoende. Tot slot wordt hem als hij echt zaken wil aanpakken, vaak maar beperkte ruimte gegund. Management, andere divisies en /of behoudende collega's zijn hierbij obstakels waar de specialist ouderengeneeskunde, die vernieuwend is, tegen aan loopt.

Velen van hen herkennen deze problemen. De oplossing wordt vaak gezocht in het veranderen van werkgever; structureel lost dit echter niets op.

Ondanks de inzet van Verenso om bijvoorbeeld de communicatie tussen artsen en de raad van bestuur en de positionering van de specialist ouderengeneeskunde te verbeteren, zagen wij in de hierboven geschetste problematiek eigenlijk maar heel weinig verandering komen. Daarbij zagen we met de komst van de eerstelijns financiering en DBC- reactivering nieuwe kansen om onze eigen praktijk zelf vorm te gaan geven. Bovenstaande was de reden om ons los van de organisatie te maken. Het primaire doel hierbij was in onze regio goede medische verpleeghuisgeneeskundige zorg te bieden, met behoud van het aantal specialisten

ouderengeneeskunde dat in de regio werkt. Daardoor ontstond er een win-win situatie met de organisaties (onze klanten). Ons doel was om je als professional met name met je core business (patiënten zorg) en je eigen specialisatie bezig te houden.

Als zelfstandige zouden we flexibeler zijn in de zaken die we aannemen. Daarbij zijn zowel de opdrachtgever als de opdrachtnemer gedwongen heldere afspraken over de werkzaamheden te maken. Deze afspraken voorkomen ook dat er 'automatisch' steeds zaken bij je takenpakket gevoegd worden.

Waarom in maatschapsverband?

Wij hebben er heel bewust voor gekozen om in een samenwerkingsverband te gaan werken en niet als zogenaamde "eenpitter" (losse zzp'er).

Als samenwerkingsverband denken we beter in staat te zijn om in overleg met de organisatie waar we voor werken goede medische zorg te leveren. Zo kunnen we als groep profiteren van elkaars kennis en netwerk en zijn we ook makkelijker in staat continuïteit, waaronder 24-uurs diensten, te bieden. Voor organisaties is het ook aantrekkelijker om met een samenwerkingsverband zaken te doen dan met losse zzp'ers. Bovendien hebben we meerdere artsen in een en dezelfde organisatie, waardoor we meer 'gewicht' in de schaal kunnen leggen. Hierdoor zijn we meer dan de som van enkele losse zzp'ers, die vaak met name ingezet worden om de brandjes te blussen. Op deze wijze kunnen we als groep een hele regio goede medische zorg bieden, waarbij we wellicht ook onze eigen FTO, toetsings- of refereergroep hebben. In de nabije toekomst zou onze dienstverlening mogelijkerwijs vanuit een eigen gezondheidscentrum gegeven kunnen worden. Een nauwe samenwerking met de huisartsen is hierbij goed mogelijk.

Wat zijn de resultaten?

Het werken als zelfstandige biedt meer (professionele) vrijheid en flexibiliteit. Zo is een werkdag van 3,5 uur maar ook een van negen uur of meer mogelijk. De beloning is mede door de ondernemersvoordelen en zonder het keurslijf van de cao meer passend bij het opleidings- en verantwoordelijkheidsniveau, daarbij worden extra inspanningen ook direct beloont. We werken in verschillende organisaties en verreweg het overgrote deel van de werkzaamheden is patiëntenzorg. Hierdoor is het werk zeer gevarieerd en groeit onze ervaring. Deze ervaring is voor de organisatie ook een pluspunt. Een ander belangrijke winstpunt voor de organisaties is dat wij zeer flexibel zijn: bij schaarste zijn we hierdoor vaak in staat extra diensten te leveren. Verder hebben we ervaren dat de communicatie met de raad van bestuur in het algemeen goed verloopt. In één organisatie heeft dat al tot een aantal concrete veranderingen geleid. Zo is er mede door inspanningen vanuit GeriCare, een begin gemaakt met de oprichting van een vakgroep SO, waarin zowel artsen in loondienst als zelfstandige SO van GeriCare participeren.

Uiteraard zijn er bij het werken als zelfstandige ook 'nadelen': je bent bij een grote organisatie minder onderdeel van een artsenteam maar een relatieve buitenstaander, afhankelijk van de grootte, vakgroep en je opstelling. Daar staat echter tegenover dat er een grote collegialiteit binnen de maatschap is. Daarnaast moet je je zelf voortdurend waarmaken; daardoor ben je gedwongen je te blijven ontwikkelen. Wij zien dit overigens eerder als een uitdaging dan als een nadeel.

Tot slot, ben je veel meer verantwoordelijk voor je eigen bedrijfsvoering. Dit betekent dat je je zaken 365 x 24 uur geregeld moet hebben; lange vakanties of sabbaticals zijn dan ook alleen mogelijk indien dit met de maatschap te regelen is. In dat opzicht heeft de 'eenpitter' en wellicht zelfs de arts in loondienst meer vrijheid en minder verantwoordelijkheid.