

Nieuwe regeling heeft grote consequenties voor specialist in opleiding

Kaderbesluit CCMS biedt aios te weinig

mr. D. Jongsma,
jurist arbeidsrecht, De Jonge
Orde

dr. S.A.F. Tulner,
voorzitter, De Jonge Orde

Correspondentieadres:
d.jongsma@orde.nl;
c.c.: redactie@medischcontact.nl

Het nieuwe Kaderbesluit heeft voor aiossen veel veranderingen tot gevolg. Hun inbreng en belang komen echter niet goed uit de verf. Een kritische inventarisatie, met oog voor de specialist in spe.

In het Kaderbesluit dat het Centraal College Medisch Specialismen per 1 januari heeft laten ingaan, staan wijzigingen die voor aiossen van grote betekenis zijn. Overigens kunnen aiossen die op 1 januari 2011 nog minder dan twee jaar een voltijds opleiding moeten volgen, kiezen voor toepassing van de oude of de nieuwe regelgeving. De MSRC (Medisch Specialisten Registratie Commissie) heeft hen dat eind vorig jaar per brief laten weten. De Jonge Orde hecht eraan de belangrijkste veranderingen op een rij te zetten en, daar waar opportuun, suggesties te doen voor verbetering of aanvulling.

Opleidingsplan: samenwerken

Volgens het nieuwe besluit komt er per wetenschappelijke vereniging een opleidingsplan, met daarin onder meer een beschrijving van het specialisme, de competenties, de structuur en inhoud van de opleiding, de toetsing en beoordeling, de opleidingsmethodiek en -activiteiten en een kwaliteitsparagraaf. Inmiddels is al een aantal opleidingsplannen bekend. Zo heeft de kindergeneeskunde GOED ontwikkeld (Generieke Onderwijs en Evaluatie Doelen), de gynaecologie en obstetrie HOOG (Herziening Opleiding Obstetrie en Gynaecologie) en de neurologie NEURON.

Het nieuwe portfolio moet uit vijf delen bestaan: het individueel opleidingsplan, documentatie van minimaal de verplichte

toetsingen van de competenties, verslagen van de voortgangsgesprekken en beoordelingsgesprekken, overdrachtsdocumenten en een logboek. Verplicht zijn: de korte praktijkbeoordeling (KPB, ten minste tienmaal per opleidingsjaar), *Critical Appraised Topic* (CAT, ten minste tweemaal per opleidingsjaar) en de kennistoets (ten minste eenmaal per opleidingsjaar).

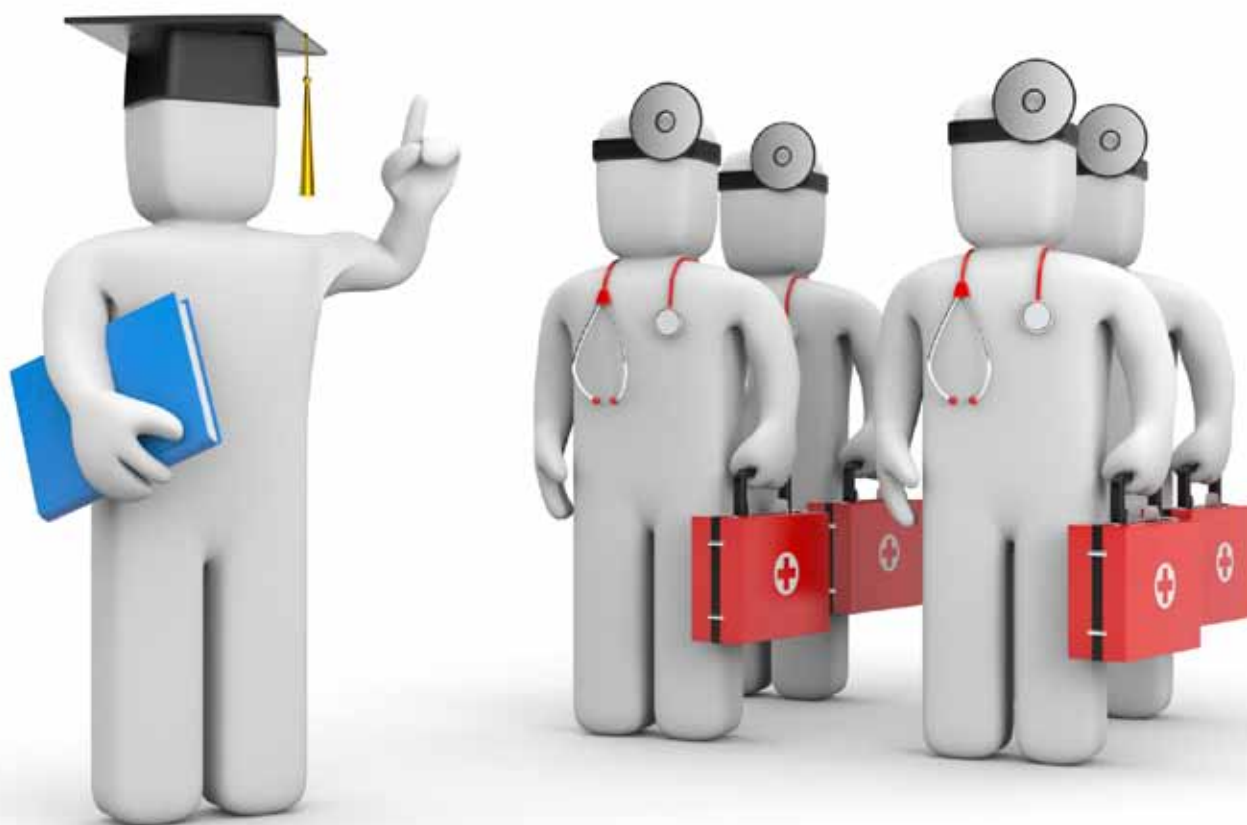
Daarnaast kunnen andere toetsinstrumenten, zoals de *Objective Structured Assessment of Technical Skills* (OSATS), worden gebruikt.

Deze toetsingsinstrumenten kunnen zeker een nuttige bijdrage leveren aan de opleiding tot medisch specialist. Echter, het is uitsluitend de opleider die bepaalt welke worden gebruikt en die de aios daarvan op de hoogte stelt. De Jonge Orde dringt er juist op aan dat opleiders en aiossen hier samen aan werken en roept hen daarbij op de toetsingsinstrumenten dusdanig efficiënt te maken en toe te passen, dat ze tot zo min mogelijk bureaucratische handelingen leiden.

Beoordeling en geschiktheid

Waar in het oude Kaderbesluit nog sprake was van een geschiktheidsbeoordeling aan het eind van het eerste jaar, halverwege de opleiding en aan het einde van de opleiding (dus totaal drie keer in een opleiding), is in het nieuwe Kaderbesluit gedurende de hele opleiding sprake van een jaarlijkse geschiktheidsbeoordeling van de aiossen. Hierbij beoordeelt de opleider of hij de aios die bij hem in opleiding is al dan niet geschikt en in staat acht de opleiding voort te zetten. De nieuwe regel betekent

Gedurende de hele opleiding worden aiossen beoordeeld op geschiktheid



Uitspraken van de Commissie voor Geschillen zijn voor opleiders onvoldoende verplichtend.

beeld: Thinkstock

voor een zesjarige opleiding dus een verdubbeling van het aantal geschiktheidsbeoordelingen.

Als een opleider besluit de opleiding te beëindigen en de aios het daarmee niet eens is, dan ontstaat er een geschil. De aios kan dit geschil in eerste instantie aanhangig maken bij de centrale opleidingscommissie van de betreffende opleidingsinrichting. Als deze commissie niet kan bemiddelen of een advies geeft waar de aios het niet mee eens is, dan kan de aios het geschil voorleggen aan de Commissie voor Geschillen van de KNMG. In beide gevallen wordt het besluit van de opleider geschorst. Dit betekent dat de inschrijving van de aios in het opleidingsregister voor de duur van het geschil in stand wordt gehouden en dat gedurende deze periode de arbeidsovereenkomst of aanstelling niet kan worden beëindigd.

Betreurenswaardig

Uit veel uitspraken van de Commissie voor Geschillen blijkt dat als de aios 'wint', de betreffende opleider de opdracht krijgt een nieuwe opleidingsplek voor de aios te zoeken of een herbeoordelingstraject in een ander ziekenhuis af te spreken. Maar daarbij ontbreekt vaak de verplichting om deze zoektocht in overleg met

de aios te ondernemen. De Jonge Orde zou dit in het nieuwe Kaderbesluit graag aangepast zien, zodat de beoordeling op een onafhankelijke wijze plaatsvindt. Ook wordt in de uitspraken van de Commissie voor Geschillen geen termijn opgelegd waarbinnen de opleider gehoor moet geven aan die uitspraak. Het is dan ook al voorgekomen dat een opleider er vele maanden over doet om een opleidingsplek te vinden. Bovendien wijzen opleiders soms opleidingsplekken aan die niet zijn afgestemd met de aios, hetgeen vaak leidt tot een vertraging in de opleiding. Ten slotte is gebleken dat opleiders soms een andere uitleg geven aan een uitspraak van de Commissie voor Geschillen dan aios. Het kan dan volgens De Jonge Orde in het uiterste geval nodig zijn om aan de opleider maatregelen op te leggen. Te denken valt aan het (tijdelijk) ontnemen van de opleidingsbevoegdheid of een tijdelijke schorsing. De Jonge Orde en de Orde van Medisch Specialisten hebben concrete voorstellen bij de KNMG ingediend om dit in het Kaderbesluit te verduidelijken, maar helaas heeft dit tot op heden niet tot een aanpassing geleid.

Ook komt het steeds vaker voor dat opleiders zich bij de Commissie voor Geschillen laten vertegenwoordigen door een advocaat. Deze

SAMENVATTING


- Het nieuwe Kaderbesluit heeft voor aiossen veel veranderingen tot gevolg.
- Onder meer krijgt de opleider ruimere mogelijkheden om een negatieve beoordeling af te geven. Verder is een geïntensiveerd begeleidingstraject geïntroduceerd.
- De Jonge Orde zag liever dat de rechten van aiossen beter waren gewaarborgd.

tendens is betreurenswaardig en maakt het helaas noodzakelijk dat De Jonge Orde ook aandringt op juridische ondersteuning van aiossen in dergelijke procedures.

Begeleidingstraject

In het nieuwe Kaderbesluit is een geïntensiveerd begeleidingstraject opgenomen. Als de opleider twijfelt over de geschiktheid van de aios om de opleiding voort te zetten, kan hij tot een dergelijk traject besluiten. In dat geval wordt het individuele opleidingsplan bijgesteld. Het opleidingsplan vermeldt de doelen

van en de voorwaarden waaronder een begeleidingstraject plaatsvindt, de termijn en de wijze waarop de voortgang wordt beoordeeld. Het traject duurt minimaal drie en maximaal zes maanden. Het vindt, bijzondere omstandigheden daargelaten, maximaal één keer per opleiding plaats en wordt afgesloten met een geschiktheidsbeoordeling. Ook nu weer kan de opleider besluiten de aios de opleiding te laten voortzetten, als hij de aios daartoe geschikt en in staat acht.

Maar een begeleidingstraject kan ook leiden tot een verlenging van of zelfs een beëindiging van de opleiding. In beide gevallen staat de geschillenprocedure die vermeld staat in de Regeling Specialismen en Profielen Geneeskunst open voor de aios. De Jonge Orde is voorstander van een onafhankelijke commissie (bijvoorbeeld de Commissie voor Geschillen) die toetst of het begeleidingstraject succesvol is afgerond. Immers, nu is de opleider die eerst een negatieve beoordeling heeft gegeven, dezelfde die na een geïntensiveerd begeleidingstraject opnieuw moet oordelen. 



Meer MC-artikelen over dit onderwerp vindt u bij dit artikel op www.medischcontact.nl.

CGS: 'Positie aios voldoende bewaakt'

De Jonge Orde geeft een helder overzicht van de consequenties voor aiossen van het nieuwe Kaderbesluit CCMS. In de voorbereiding op het Kaderbesluit heeft De Jonge Orde kritisch meegedacht. Desondanks is een aantal voorstellen niet overgenomen. Dit vraagt een nadere toelichting vanuit het CCMS (nu

schil. Er moet sprake zijn van een disfunctionerende opleiding, c.q. een onveilig opleidingsklimaat.

Vooralsnog is dat bij een geschil over een individuele aios nooit gebleken. Indien dit wel het geval zou zijn heeft de MSRC op basis van de huidige regelgeving en het nieuwe Kaderbesluit CCMS voldoende mogelijkheden om in te grijpen. Zo kan de MSRC tussentijds visiteren en op grond daarvan een erkenningsbeslissing herzien.

Voor wat betreft het vinden van een nieuwe opleidingsplaats na een geschillenprocedure, gaat het te ver om een opleider een resultaatsverplichting op te leggen. Herplaatsing van een aios ligt buiten de macht van de opleider. In de praktijk vinden de herplaatsingstrajecten over het algemeen in goed overleg plaats met begeleiding vanuit de MSRC. Verdere juridisering van de opleiding is niet gewenst.

Tot slot wijzen wij op de versterking van de rol van de Centrale Opleidings Commissie (COC) in het Kaderbesluit CCMS. De COC heeft een duidelijke rol in het bewaken van het opleidingsklimaat in de opleidingsinrichting. In die zin wordt rekening gehouden met de voorstellen van De Jonge Orde en worden de positie van de aios en het opleidingsklimaat bewaakt.

prof. dr. R.J. Stolker, voorzitter CGS
mr. V.J. Schelfhout-van Deventer, secretaris CGS

*Verdere juridisering
van de opleiding
is niet gewenst*



het College Geneeskundige Specialismen (CGS) geheten). De Jonge Orde heeft zich hard gemaakt voor een regeling waarbij na een geschillenprocedure in een uiterste geval aan een opleider een maatregel kan worden opgelegd. Bijvoorbeeld het ontnemen van de opleidingsbevoegdheid of een tijdelijke schorsing van zijn erkenning. Deze vergaande maatregelen kunnen alleen dan aan de orde zijn, als er meer aan de hand is dan het individuele ge-