



Federatie
**Medisch
Specialisten**

De bemiddelende rol van Centrale Opleidingscommissies bij conflicten tussen opleiders en aios

Resultaten van een onderzoek naar de manier waarop Centrale Opleidingscommissies hun bemiddelende rol in conflicten tussen opleiders en aios invullen

Project Realisatie Individualisering Opleidingsduur (RIO)

Deelproject Toezicht en Maatschappelijke Verantwoording

Februari 2016

Samenvatting

Sinds 1999 worden conflicten tussen arts in opleiding tot specialist (aios) en opleider, alvorens het bij de landelijke Geschillencommissie aanhangig wordt gemaakt, niet neergelegd bij de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS), maar bij de Centrale Opleidingscommissie (COC) voor eventuele bemiddeling. Met het individualiseren van de opleidingsduur in juli 2014 was de verwachting vanuit het project RIO dat er meer dan voorheen onenigheid tussen opleider en aios zou kunnen ontstaan en dat de COC daarom vaker zou moeten bemiddelen.

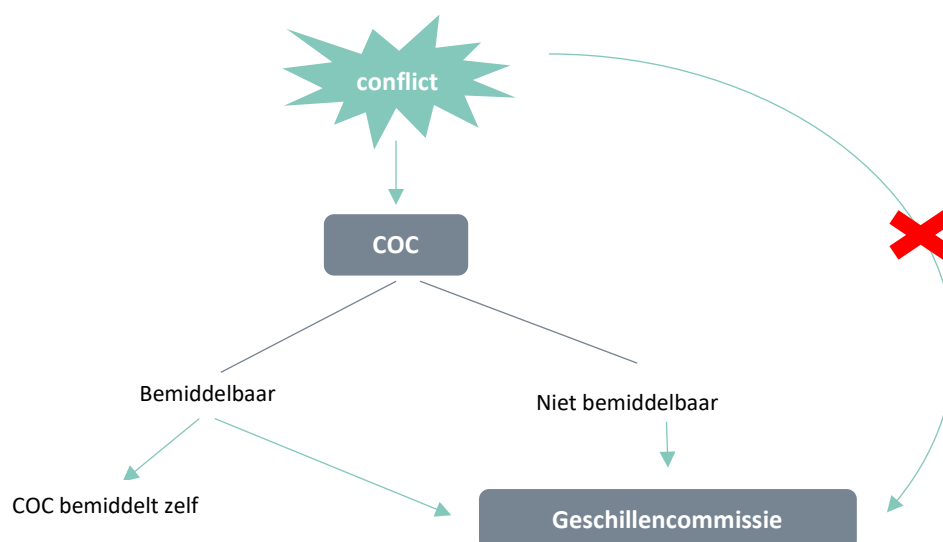
De vraag die centraal staat in dit onderzoek is, hoe deze rol tot nu toe wordt ingevuld door COC's en of die voldoende voorbereid zijn op hun taak binnen de bemiddeling. Door een korte enquête is deze vraag geïnventariseerd en vervolgens verder uitgediept met enkele interviews.

COC's blijken hun bemiddelende rol op verschillende manieren in te vullen en hiervoor biedt de regelgeving ook ruimte. Op dit moment doen zich enkele geschillen per jaar per instelling voor. Geen van deze geschillen heeft tot op heden betrekking op besluiten van opleiders die betrekking hebben op de opleidingsduur. Dit kan te maken hebben met het feit dat de ontwikkeling naar een geïndividualiseerde opleidingsduur nog aan het begin staat. Gesignaleerd wordt dat er mogelijk drempels bestaan voor de aios om een verzoek voor bemiddeling in te dienen bij de COC. Dit zou ertoe kunnen leiden dat aios dit alleen doen in de zeer ernstige situatie van het (ongewenst) beëindigen van de opleiding door de opleider. Deze drempel kan verschillende oorzaken hebben, die niet zijn onderzocht in dit onderzoek. Er is enige behoefte aan het delen van best practices en casuïstiek rondom de bemiddelende rol van COC's.

1. Inleiding

1.1. Achtergrond

Bij conflicten tussen opleider en arts in opleiding tot specialist (aios) kunnen zij zich wenden tot de landelijke Geschillencommissie. De aios en opleider moeten echter eerst het betreffende conflict bij de COC van het opleidingsziekenhuis melden. De COC kan dan oordelen of de zaak bemiddelbaar is of niet. Als deze nog bemiddelbaar is, dan kan de COC zelf bemiddelen, maar de commissie kan deze taak ook uitbesteden. Zonder voorafgaande beoordeling door een COC is het geschil niet-ontvankelijk voor een geschillenprocedure bij de landelijke Geschillencommissie.



Met het mogelijk maken van het individualiseren van de opleidingsduur in het CCMS-besluit van 1 juli 2014, zou er meer onenigheid kunnen ontstaan tussen opleider en aios. Wanneer eerder verworven competenties van de aios hebben geleid tot vaststelling van een opleidingsschema met een kortere duur van de opleiding, beoordeelt de oordelend opleider gedurende de opleiding, met inachtneming van het opleidingsplan en het regionale of lokale opleidingsplan, of de aios daadwerkelijk de veronderstelde competenties beheerst. Sinds 1 juli 2014 is het niet langer de RGS, maar de opleider die beslist over het al dan niet verlenen van vrijstellingen op basis van eerder verworven competenties. Ook is het mogelijk

geworden dat de opleider eventueel sneller verworven competenties ('SVC's') gedurende de opleiding beoordeelt en daaraan in overleg met de aios consequenties koppelt voor de duur en/of inhoud van opleidingsonderdelen. Dit zou kunnen leiden tot meningsverschillen tussen aios en opleiders en daardoor meer conflicten die bij de COC terecht komen. In dit onderzoek is onderzocht wat de huidige stand van zaken is met betrekking tot de vormgeving van de rol van de COC in de bemiddeling en wat individualiseren hierin verandert.

1.2. Onderzoeksvragen

1. Hoe vullen COC's hun bemiddelende rol in en hoe vaak wordt gebruik gemaakt van die bemiddeling? Zijn er al voorbeelden van COC's die hebben bemiddeld (of laten bemiddelen) in conflicten tussen opleiders en aios over het al dan niet verlenen van vrijstellingen of een individuele invulling van duur en/of inhoud van de opleiding?
2. Zijn de COC's voldoende voorbereid om hun taak met betrekking tot bemiddeling te kunnen uitoefenen?

1.3. Aanpak

- *Inventarisatie regelgeving.* De rol van de COC in de bemiddeling wordt genoemd in onder andere de Regeling specialismen en profielen geneeskunst, het CCMS Kaderbesluit en het Reglement van Orde (RvO). Voor een overzicht van de regelgeving zie bijlage 2.
- Inventarisatie door middel van een *enquête* (zie bijlage 1) gevolgd door interviews met COC-voorzitters en een leerhuismanager van twee universitaire centra en twee niet-universitaire centra.

2. Bevindingen

2.1. Enquête

Elk opleidingsziekenhuis heeft een COC. De enquête is gestuurd naar 65 voorzitters van COC's¹. Daarvan hebben er 30 de enquête ingevuld. Alle universitaire centra hebben de enquête ingevuld.

Uit de enquête is naar voren gekomen dat een minderheid van deze 30 COC's een beschrijving of stappenplan heeft van de procedure voor conflicten tussen aios en opleider. De meeste respondenten zijn van mening dat de COC voldoende voorbereid is op de rol beschreven in het kaderbesluit. Desondanks geeft men wel aan enige behoefte te hebben aan kennisdeling. Hierbij wordt vooral gedacht aan het delen van best practices of casuïstiek. Ook een helpdesk en hulp bij het maken van een stappenplan worden door de respondenten genoemd.

Wat opvalt is dat er instellingen zijn die inzetten op het vroegtijdig signaleren van conflicten en deze oplossen voordat het terecht komt bij de COC en er instellingen zijn die dit 'filter' niet hebben.

2.2. Interviews

De rol van de COC in de bemiddeling wordt zeer verschillend ingevuld. De vier interviews zijn mogelijk niet representatief voor het gehele land, desondanks lijkt er een glijdende schaal te zijn in de mate waarin de procedure meer of minder formeel is.

- In het meest formele geval heeft de voorzitter van de COC een geheel onafhankelijke positie, waarbij de voorzitter op basis van hoor en wederhoor de aios en opleider hoort. Uiteindelijk oordeelt de voorzitter of het een bemiddelbaar conflict is en zo ja, hoe het traject er uit komt te zien. De bemiddeling gebeurt niet door de voorzitter zelf, omdat dit de onafhankelijke positie schaadt.
- Minder formeel wordt gewerkt bij een COC die in een ziekenhuis functioneert waar veel conflicten al in eerder stadium worden opgevangen, mogelijk komt dit door het onderwijskundigennetwerk in de regio. Hierdoor is het waarschijnlijk dat alleen de meeste ernstige en uit de hand gelopen zaken bij de COC komen. Vaak is de aios dan al bij de RGS geweest en heeft dan niet de juiste procedure gevolgd en is het te laat voor werkelijke bemiddeling.
- Eén van de COC's probeert conflicten die zich daarvoor lenen zelf te beslechten door een commissie samengesteld uit enkele COC-leden. Gesteld dat er een conflict zou komen over individualiseren op inhoudelijk vlak is er een dilemma wie dan kan oordelen over de legitimiteit van de individualisering. Overigens is deze COC door een COC van een ander opleidingsziekenhuis gevraagd om een conflict te beslechten.

¹ In het onderzoek zijn GGZ-instellingen niet meegenomen.

- In het meest informele geval is er geen interne procedure opgesteld over het traject en meldt de aios en/of de opleider zich bij de COC-voorzitter. Deze zoekt per situatie dan naar de beste oplossing. Dit is maatwerk en kan heel verschillend zijn afhankelijk van het conflict. Hierbij geeft de COC voorzitter aan dat primair de aios wordt beschermd, totdat blijkt dat dit onterecht is.

Afhankelijk van de invulling van de procedure en grootte van de instelling zijn er naar schatting een tot drie conflicten per jaar. Het onderwerp van het conflict betreft bijna altijd het al dan niet voortzetten van de opleiding, over andere onderwerpen komt vrijwel nooit een verzoek bij de COC.

In de interviews wordt erkend dat de COC waarschijnlijk niet alles wat er speelt in het conflict boven water krijgt. Vaak zitten de problemen tussen aios en opleider op een ander niveau dan waar het conflict over gaat. Met name bij de aios spelen er geregeld zaken mee op persoonlijk vlak of in (privé-)omstandigheden.

Over het algemeen kijken de geïnterviewden positief terug op de verschillende casus, hoewel er niet altijd een oplossing wordt gevonden. Daarnaast merken de voorzitters op, dat aios weliswaar op de hoogte zijn van de procedure maar toch een drempel ervaren om zich tot de COC te wenden.

3. Conclusies

De conclusies moeten met enige voorzichtigheid worden geformuleerd omdat het een beperkt onderzoek betreft.

- De regelgeving geeft veel ruimte aan COC's bij de invulling van hun rol in de bemiddeling. In de praktijk wordt deze rol ook verschillend ingevuld.
- Uit dit onderzoek is het beeld naar voren gekomen dat COC's op dit moment weinig conflicten behandelen. Een toename wordt nog niet waargenomen. Dit kan te maken hebben met het feit dat de ontwikkeling naar een geïndividualiseerde opleidingsduur nog aan het begin staat. De conflicten die plaatsvinden gaan vrijwel altijd over het beëindigen van de opleiding.
- De meeste COC's voelen zich voldoende voorbereid op hun taak. Toch worden er wel suggesties gedaan voor de ondersteuning van COC's, waarvan het delen van casuïstiek en best practices voorop staan.

Er wordt opgemerkt dat er mogelijk drempels bestaan voor de aios om een verzoek voor bemiddeling in te dienen bij de COC. Dit zou ertoe kunnen leiden dat aios dit alleen doen in de zeer ernstige situatie van het (ongewenst) beëindigen van de opleiding door de opleider.

Een minder bedreigende situatie, zoals bijvoorbeeld een conflict over het individualiseren van de opleiding, ervaart de aios wellicht als minder urgent, waardoor de drempel om naar de COC te stappen mogelijk hoger is. Deze drempel kan verschillende oorzaken hebben, die niet zijn onderzocht in dit onderzoek.

Daarnaast speelt de vraag of het noodzakelijk is om opleiders van een andere COC te betrekken bij onenigheid over individualiseren, daar waar beoordeling door opleiders uit hetzelfde vakgebied gewenst is.

4. Aanbevelingen

Er zijn drie punten die overwogen kunnen worden gezien de bevindingen:

- De regelgeving geeft de COC ruimte om haar rol met betrekking tot de bemiddeling van een conflict zelf in te vullen. Het is aan te raden om hiervoor een heldere (lokale) procedurebeschrijving of stappenplan te maken. Dit geeft duidelijkheid aan de aios (en ook de opleider).
- Voer binnen de COC discussie over hoe de COC conflicten met betrekking tot individualiseren inhoudelijk wil beoordelen. Hierbij is de vraag of de beoordeling door opleiders van andere vakgebieden binnen de COC voldoende is, of dat er opleiders (uit hetzelfde vakgebied) in andere opleidingsinrichtingen betrokken moeten worden.
- Kennisdeling:
 - Passief: Platform met best practices of anonieme casuïstiek over hoe COC's specifieke conflicten hebben aangepakt. (Dit zou kunnen op de bestaande SOM-website met een format zoals gebruikt in Medisch Contact voor tuchtzaken.) Ook zou een aantal procedurebeschrijvingen van opleidingsinrichtingen geplaatst kunnen worden.
 - Actief: Intervisie sessies voor COC-leden indien hier animo voor is. Dit kan aansluiten bij het uitwisselen van ervaringen, casuïstiek en oplossingen.

BIJLAGE 1 Verantwoording

Onderzoek

Het onderzoek dat uitgevoerd is betreft een beleidsonderzoek en geen wetenschappelijk onderzoek.

Het onderzoek is uitgevoerd in drie stappen

- Inventarisatie regelgeving: zie bijlage 2 voor een overzicht van relevante regelgeving.
- Inventarisatie door middel van een korte enquête.
- Vier semigestructureerde interviews (twee universitaire centra, twee niet-universitaire centra) op uitnodiging.

Enquête

De enquête is gestuurd naar 65 voorzitters van COC's² en daarvan hebben er 30 de enquête ingevuld. Alle universitaire centra hebben de enquête ingevuld.

De volgende vragen zijn gesteld:

1. Bestaat er binnen uw COC een stappenplan of beschrijving van de bemiddelende rol die de COC heeft in het geval van onenigheid tussen een aios en de opleider? Ja/nee

Zo ja, dan zouden wij het enorm waarderen als u deze aan ons toezendt bij de inzending van deze enquête.
2. Is uw COC voorbereid op het bemiddelen in onenigheid tussen aios en opleiders? Ja/nee
 - a. Zo ja, welke vorm heeft deze voorbereiding (gehad):
 - b. Zo nee, is het naar uw oordeel wel wenselijk voorbereidingen te treffen?
 - c. In welke vorm zou het project RIO COC's hierin kunnen ondersteunen?
3. Heeft uw COC in de periode vanaf 1 juli 2014 bemiddeld tussen een aios en de opleider over het al dan niet verlenen van vrijstellingen of versnelling van de opleiding? Ja/nee

Interviews

Gesproken is met:

- Prof. dr. J.F. Hamming, opleider Heelkunde en voorzitter COC LUMC
- Prof. dr. M.J.E. Mourits, opleider Gynaecologie en obstetrie en voorzitter COC UMCG
- E. Overeem MSc, manager Leerhuis Gelre Ziekenhuizen
- Prof. dr. F.W.J.M. Smeenk, opleider Longziekten en tuberculose en voorzitter COC Catharina ziekenhuis

De semigestructureerde interviews van ongeveer zestig minuten zijn gehouden aan de hand van de onderstaande items:

- bemiddeling in het algemeen: definitie, inhoud, rol
- interne procedurebeschrijving
- hoeveelheid
- verloop
- voorbereiding/vaardigheden
- drempels voor aios, informeren aios

² In het onderzoek zijn GGZ-instellingen niet meegenomen.

BIJLAGE 2 Overzicht regelgeving

Regeling specialismen en profielen geneeskunst

Artikel 44. Bemiddeling

Alvorens een geschil als bedoeld in artikel 43 aanhangig wordt gemaakt bij de geschillencommissie, wordt in het geschil bemiddeld.

Om ervoor te zorgen dat partijen proberen een geschil in eerste instantie zelf op te lossen, is in dit artikel de verplichting opgenomen dat in het geschil wordt bemiddeld voordat partijen zich tot de geschillencommissie kunnen wenden. De bemiddeling dient te geschieden door een onafhankelijke derde partij. Dit kan bijvoorbeeld de centrale opleidingscommissie binnen een opleidingsziekenhuis of een mediator zijn. Er dient een daadwerkelijke serieuze poging te zijn gedaan om partijen door bemiddeling tot een oplossing te laten komen. Dit is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van partijen.

CCMS Kaderbesluit:

B.5 Lid 2:

De duur van de opleiding van de individuele aios is afgestemd op de aios, zodat:

- a. de aios de gelegenheid heeft de algemene en de specialisme gebonden competenties zoals genoemd in artikel B.2. te verwerven;
- b. de opleiding voldoet aan de eisen van Richtlijn 2005/36/EG.

Zie voor toelichting het CCMS Kaderbesluit.

B.9 Lid 8

Indien over het besluit betreffende het opleidingsschema verschil van mening ontstaat tussen aios en oordelend opleider, wijst de oordelend opleider de aios op de geschillenprocedure.

Toelichting: Indien zich problemen voordoen tussen opleider en aios bij het opstellen van het opleidingsschema staat de geschillenregeling open. Bemiddeling door de COC ligt dan in de rede. Alvorens een geschil aanhangig wordt gemaakt bij de Geschillencommissie, wordt in het geschil bemiddeld door de COC. Aangezien de oordelend opleider uiteindelijk degene is die dient in te stemmen met het opleidingsschema ligt het voor de hand een eventueel geschil voor te leggen aan de COC van de opleidingsinrichting van de oordelend opleider.

B.13, lid 4-6 Beoordeling

4. In het geval de reeds verworven competenties van de aios hebben geleid tot vaststelling van een opleidingsschema met een kortere duur van de opleiding dan de duur van de opleiding als bedoeld in artikel B.5, eerste lid, beoordeelt de oordelend opleider gedurende de opleiding, met inachtneming van het opleidingsplan en het regionale of lokale opleidingsplan, of de aios daadwerkelijk de veronderstelde competenties beheerst.

5. De in het vierde lid genoemde beoordeling vindt plaats voorafgaand aan de start van het onderdeel waarvan de aios wordt geacht de competenties reeds te hebben verworven danwel in het geval het is gericht op het eerste jaar van de opleiding aan het eind van het eerste jaar dat de aios in opleiding is.

6. Indien de oordelend opleider oordeelt dat de aios de veronderstelde competenties niet of in onvoldoende mate beheerst, wordt de kortere opleidingsduur geheel of gedeeltelijk ongedaan gemaakt. Artikel B.11. is daarbij van toepassing.

C.11 Lid 1, onder e:

De centrale opleidingscommissie fungeert als overlegorgaan ter handhaving en bevordering van een gunstig en veilig opleidingsklimaat en heeft daartoe de volgende taken: (...) het bemiddelen bij geschillen als bedoeld in de Regeling; (...)

Toelichting: Het betreft hier de geschillenregeling die is opgenomen in de Regeling. Alvorens een partij een opleidingsgeschil aanhangig kan maken bij de Geschillencommissie (GC) van de KNMG, dient er tussen de partijen bemiddeling plaats te vinden. De centrale opleidingscommissie heeft daarin een taak. Binnen bepaalde termijnen dient de COC het geschil dat aan haar is voorgelegd, in der minne te schikken. Lukt dat niet, of legt één van de partijen zich niet neer bij de uitkomst van deze bemiddeling dan staat de weg naar de GC open. Ook daar geldt weer voor dat het geschil binnen bepaalde termijnen moet worden voorgelegd aan de GC. De geschillenprocedure is terug te vinden in de Regeling.

Reglement van orde van de Geschillencommissie (RvO)

Artikel 3 Voorafgaande bemiddeling

1. Een geschil waarin geen bemiddeling als bedoeld in art 44 Regeling plaats vond, is niet ontvankelijk.
2. De bemiddeling geschiedt afhankelijk van het specialisme of profiel waarin de aios in opleiding is door:
 - a. de centrale opleidingscommissie als bedoeld in art. C.11 kaderbesluit CCMS van de opleidingsinrichting waar de aios in opleiding is. De centrale opleidingscommissie kan daarbij gebruik maken van een mediator;
- (...)
3. Het verzoek tot bemiddeling wordt schriftelijk gericht tot de centrale opleidingscommissie of het betreffende opleidingsinstituut.
4. De termijn voor het doen van een verzoek tot bemiddeling bedraagt vier weken. Deze termijn vangt aan met ingang van de dag na die waarop het besluit als bedoeld in art. 43 van de Regeling bekend is gemaakt.
5. De centrale opleidingscommissie respectievelijk het opleidingsinstituut bevestigt schriftelijk de ontvangst aan de indiener.
6. De bemiddeling is er op gericht het geschil in der minne te schikken.
7. De duur van de bemiddeling is maximaal 6 weken. Deze termijn vangt aan de dag na de datum waarop de ontvangst van het verzoek aan partijen is bevestigd.
8. Zodra de bemiddelende persoon of organisatie, of een van de partijen, het geschil onbemiddelbaar acht, doet hij daarvan schriftelijk mededeling aan de andere betrokkenen.
9. De eventuele kosten van bemiddeling worden door partijen gezamenlijk en voor gelijke delen gedragen, tenzij bij de bemiddeling anders is overeengekomen.