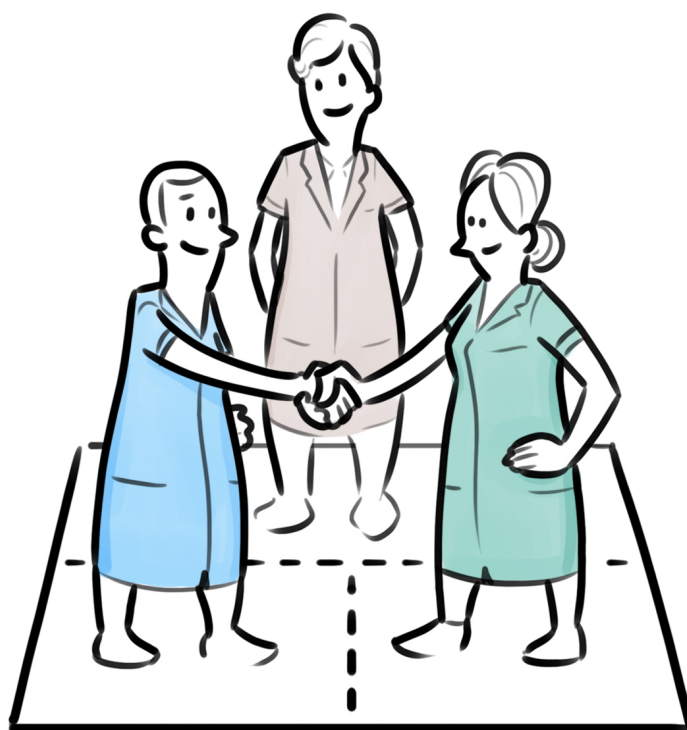


# DE ROL VAN DE CENTRALE OPLEIDINGSCOMMISSIE

## BIJ (POTENTIËLE) CONFLICTEN TUSSEN AIOS EN OPLEIDERS



*Regelgeving, voorbeelden en tips*



Federatie  
**Medisch  
Specialisten**

## Inhoudsopgave

Inleiding	4
Hoofdpijnen regelgeving	5
Voorbeelden uit de praktijk	6
Erasmus MC	6
Deventer Ziekenhuis	7
Gelre Ziekenhuizen	8
Catharina Ziekenhuis	8
Maastricht UMC+	9
Tips voor het inrichten van een interne procedure voor de bemiddeling in conflicten tussen aios en opleiders	10

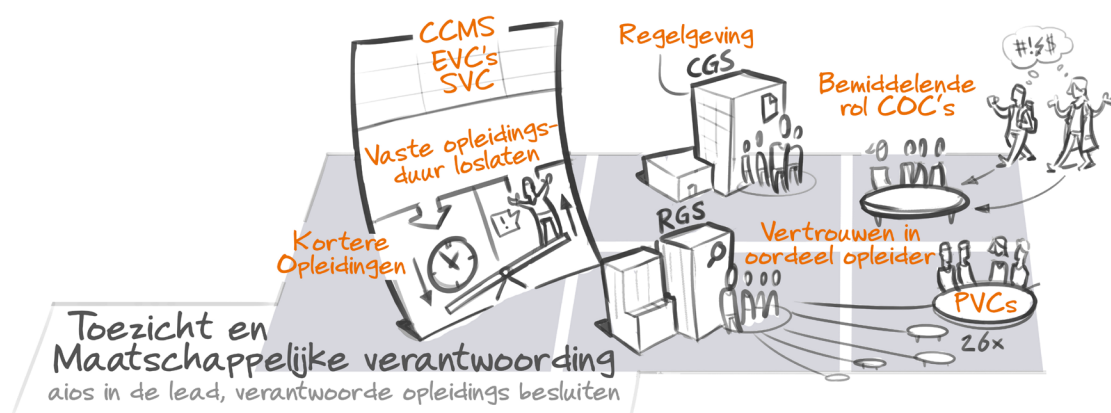
Deze publicatie 'De rol van de centrale opleidingscommissie bij (potentiële) conflicten tussen aios en opleiders' is ontwikkeld vanuit het federatieproject Individualisering Opleidingsduur.

© Federatie Medisch Specialisten, september 2016

## Inleiding

Sinds de invoering van het nieuwe kaderbesluit in 2014 is het niet meer de RGS die vrijstellingsbesluiten neemt, maar zijn het individuele opleiders die daarover beslissen. Bij conflicten tussen opleider en arts in opleiding tot specialist (aios) kunnen beiden zich wenden tot de landelijke Geschillencommissie van de RGS.

De aios en opleider moeten echter eerst het betreffende conflict bij de centrale opleidingscommissie (COC) van het opleidingsziekenhuis melden. De COC kan dan oordelen of de zaak bemiddelbaar is of niet. Als deze 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.



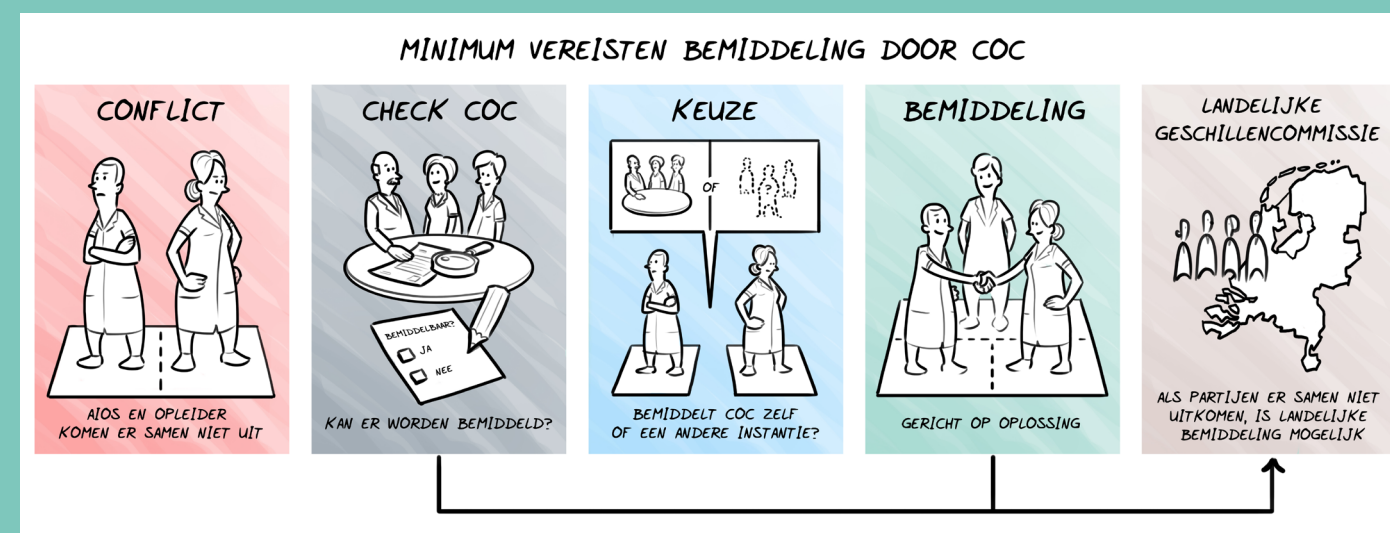
### Over dit rapport

De COC is in hoge mate vrijgelaten in de wijze waarop zij invulling geeft aan haar bemiddelende taak. Door deze vrijheid zijn er in de praktijk verschillende werkwijzen ontstaan. In dit document vindt u, als lid of ondersteuner van de COC, een overzicht van de minimale eisen zoals beschreven in de regelgeving van de KNMG, het CGS en de RGS. Daarnaast beschrijft dit document aan de hand van een aantal voorbeelden hoe andere COC's de bemiddelingsprocedure hebben vormgegeven, met daarbij een aantal kernachtige quotes van betrokkenen. Deze praktijkvoorbeelden kunnen u helpen om kritisch te kijken naar uw eigen werkwijze en deze waar nodig te verbeteren met het oog op een veilig opleidingsklimaat.

## Hoofdpijnen regelgeving (de minimumeisen)

- De bemiddeling geschiedt door de COC van de opleidingsinrichting waar de aios in opleiding is. De COC kan daarbij gebruik maken van een mediator (art. 44 Regeling specialismen en profielen geneeskunst van de KNMG jo. C11 lid 1, onder e CCMS kaderbesluit).
- Een verzoek tot bemiddeling moet de aios schriftelijk doen (art. 3 lid 3, Reglement van Orde van de Geschillencommissie van de RGS (RvO)).
- Een verzoek tot bemiddeling moet worden gedaan binnen een termijn van vier weken. Deze termijn begint de dag na die waarop het besluit waarover een geschil is ontstaan bekend is gemaakt (art. 3 lid 4, RvO).
- De COC bevestigt schriftelijk de ontvangst aan de indiener (art. 3 lid 5, RvO).
- De bemiddeling is er op gericht het geschil in goed onderling overleg te schikken (art. 3 lid 6, RvO).
- De duur van de bemiddeling is maximaal zes weken. Deze termijn begint te lopen op de dag na de datum waarop de ontvangst van het verzoek aan partijen is bevestigd (art. 3 lid 7, RvO).
- Zodra de bemiddelende persoon of organisatie, of een van de partijen, het geschil onbemiddelbaar acht, doet hij daarvan schriftelijk mededeling aan de andere betrokkenen (art. 3 lid 8, RvO).
- De eventuele kosten van bemiddeling worden door partijen gezamenlijk en voor gelijke delen gedragen, tenzij bij de bemiddeling anders is overeengekomen (art. 3 lid 9, RvO).
- Een geschil waarin geen voorafgaande bemiddeling heeft plaatsgevonden is niet ontvankelijk bij de landelijke Geschillencommissie (art. 3 lid 1, RvO).
- Als de opleider weigert een schriftelijk besluit te nemen of het besluit niet tijdig neemt, dan geldt dit als een zogenaamd "fictief besluit" en kan er toch een verzoek tot bemiddeling worden gedaan (art. 2, lid 1 RvO).

Zie ook 'Stappenplan aanhangig maken geschil' op de website van de RGS.



## Voorbeeld Erasmus MC

- De COC moedigt zowel aios als opleiders aan om niet te wachten tot er een formeel besluit is, maar op het moment dat mogelijke problemen zich openbaren al direct contact op te nemen met het Dagelijks Bestuur van de COC of de arts assistentenvereniging van het Erasmus MC.
- De COC kan dan op basis van haar ervaring ten aanzien van o.a. de opleiding tot medisch specialist zowel de aios als de opleider adviseren hoe om te gaan met het probleem.
- Indien gewenst kan door de COC via deze weg ook andere, bijvoorbeeld onderwijskundige expertise worden ingezet.
- Als er (desondanks) een verzoek tot bemiddeling wordt ingediend, beoordeelt de voorzitter samen met het Dagelijks Bestuur van de COC of dit tijdig, dat wil zeggen binnen vier weken na de bekendmaking van het besluit, is ingediend.
- Als het verzoek ontvankelijk is, benoemt het Dagelijks Bestuur een ad hoc bemiddelingscommissie. Deze bestaat uit een opleider en een aios die lid zijn van de COC, eventueel aangevuld met twee personen die geen lid zijn van de COC.
- De bemiddelingscommissie hoort de opleider en de aios en stelt vast of het geschil bemiddelbaar is.
- Indien het geschil bemiddelbaar lijkt dan doet de bemiddelingscommissie een voorstel aan het Dagelijks Bestuur van de COC op welke manier het geschil in der minne geschikt kan worden.
- De COC kan een mediator benoemen. Of dit gebeurt hangt af van het advies van de bemiddelingscommissie en de wensen van de betrokken opleider en aios.

Bron: De notitie 'Bemiddeling bij geschillen in het kader van de opleiding tot medisch specialist', vastgesteld door de COC van het Erasmus MC op 6 maart 2015.



Eric Koenes, OOR-coördinator en COC-secretaris Erasmus MC:

*“De aios mag uitgaan van eenheid van opleiden en mag dus ook rekenen op eenheid van beoordelen. De oordelend opleider heeft hierbij een belangrijke rol. Het is zijn taak om het totaaloverzicht te bewaken en ervoor zorg te dragen dat de voortgang van de aios in de opleidingsvergadering aan de orde komt.*

*Het is voor alle partijen van belang om uit de formele procedure te blijven, daarom moedigt de COC ook aan dat aios en opleider niet wachten tot er een formeel besluit is. Van belang is daarbij dat het proces goed op orde is.”*

## Voorbeeld Deventer Ziekenhuis

- Bij conflicten tussen opleider en aios kunnen zowel de aios als de opleider zich wenden tot de voorzitter van de COC of de Leerhuismanager voor advies en begeleiding.
- De melding dat er sprake is van een geschil moet worden gedaan bij de Centrale Opleidingscommissie Deventer Ziekenhuis (COD).
- De melding wordt in principe behandeld binnen het bestuur van de COD. Het bestuur van de COD bestaat uit de voorzitter en de secretaris.
- Het bestuur van de COD voert in het kader van hoor en wederhoor gesprekken met de betrokken aios (en eventueel diens juridische vertegenwoordiger of mediator) en een vertegenwoordiging van de opleidersgroep (tenminste de opleider en de plv. opleider). Indien van toepassing wordt ook gesproken met andere betrokken opleiders (bijvoorbeeld in het kader van een vooropleiding of opleiding / stage in een ander ziekenhuis). Daarnaast wordt in overleg met de betrokken aios zo nodig met andere aios uit de betreffende vakgroep gesproken.
- Van de gesprekken worden verslagen gemaakt die worden voorgelegd aan de gesprekspartners ter controle van feitelijke onjuistheden.
- Binnen zes weken na ontvangst van de melding door de aios brengt het bestuur van de COC een schriftelijk eindverslag met daarin een oordeel dat aan alle betrokkenen wordt gestuurd.
- Indien dit oordeel door alle partijen wordt overgenomen, is de bemiddeling geslaagd en wordt de procedure gestaakt.
- Indien de bemiddelingspoging niet lukt, kan het geschil binnen twee weken na het verstrijken van de termijn van zes weken schriftelijk aan de landelijke geschillencommissie worden voorgelegd.

Bron: Notitie 'Procedure bij conflicten en onvrijwillig beëindigen opleiding aios', Deventer ziekenhuis, 1 juni 2010.

Bernard Elsman, voorzitter COC Deventer Ziekenhuis:

*“Bij een conflict tussen aios en opleider zie ik als belangrijkste opdracht voor de COC ervoor te zorgen dat aios en opleider er in elk geval zoveel mogelijk onbeschadigd uitkomen.*

*Dit betekent dat je van meet af aan zorgvuldig en met respect voor beide partijen te werk moet gaan. Het gaat er immers om dat er een oplossing komt waar beide partijen mee verder kunnen. In dat verband is – zeker als de conclusie luidt dat de aios de opleiding beter kan beëindigen - ook de communicatie naar buiten toe van belang zodat onnodige reputatie schade wordt voorkomen.”*



## Voorbeeld Gelre Ziekenhuizen

- De procedure in dit ziekenhuis is vrijwel helemaal gelijk aan die zoals beschreven bij het Deventer Ziekenhuis.
- Een belangrijk verschil is echter dat er een ad hoc commissie wordt ingericht. Het geschil moet met het oog daarop worden gemeld bij de voorzitter van de COC.
- De voorzitter selecteert vervolgens vier leden van de COC voor een onafhankelijke delegatie. De samenstelling wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de betrokken aios en opleider. Na goedkeuring loopt de procedure verder zoals beschreven bij het Deventer Ziekenhuis.

Bron: Notitie 'Procedure bij conflicten en onvrijwillig beëindigen opleiding aios', Leerhuis medisch opleidingen, Gelre ziekenhuizen (CS/EO/16-06-11)



Erica Overeem, Manager Leerhuis Gelre Ziekenhuizen en ambtelijk secretaris van de COC:

*“Het is van belang de partijen zo snel mogelijk aan tafel te krijgen. Meestal lukt het via bemiddeling om een formele procedure te voorkomen. Na afloop reflecteert de COC altijd over het verloop van het bemiddelingsproces en wat we er van kunnen leren. We bieden opleiders ook een workshop aan over het voorkomen van disfunctioneren van aios.”*

## Voorbeeld Catharina Ziekenhuis

- Het Catharina ziekenhuis heeft geen vaste werkwijze en geen beschreven procedure.
- In het introductieprogramma voor alle nieuwe aios wordt de rol van de COC nadrukkelijk toegelicht. De COC draagt daarbij uit dat zij er in de eerste plaats is voor aios en dat aios altijd bij de COC terecht kunnen.
- Als aios en opleider er bij een conflict niet uitkomen, dan zal de COC een bemiddelende rol op zich nemen.
- Bij problemen wordt er door de COC direct een plan op maat gemaakt voor bemiddeling afhankelijk van de actuele en persoonlijke situatie van de aios, de opleider(sgroep) en het conflict.
- Het blijft dus maatwerk, waarbij de COC de belangen van de aios voor ogen zal blijven houden.

Frank Smeenk, COC-voorzitter Catharina Ziekenhuis:

*“Het is een bewuste keuze om niet te werken volgens een vaste procedure. Onze ervaring leert dat iedere casus uniek is, en dat daar geen standaard sjabloon of werkwijze op van toepassing kan zijn. De COC realiseert zich echter terdege dat bemiddeling bij haar taak hoort.”*



## Voorbeeld Maastricht UMC+

- De COC van het Maastricht UMC+ kent een vaste commissie voor de behandeling van geschillen.
- Geschillen kunnen uitsluitend schriftelijk voor behandeling worden aangemeld bij de commissie via de voorzitter van de COC.
- De behandeling van geschillen gebeurt in twee fasen:
  - o **Bemiddelingsfase:** Zodra een geschil is aangemeld, wordt altijd eerst aan de aios en de opleider gevraagd of zij instemmen met een mediationtraject waarbij altijd een algemeen lid van het Dagelijks Bestuur van de COC betrokken is. Indien aios en opleider instemmen wordt een poging gedaan de kwestie in der minne te schikken. Voor deze fase geldt er geen termijn.
  - o **Geschilfase:** Als mediation niet gewenst of mislukt is, wordt er een geschillenprocedure opgestart. De geschillencommissie bestaat uit de voorzitter van de COC, een algemeen lid van het Dagelijks Bestuur en een bestuurslid van de arts-assistenten vereniging (tevens lid van het DB-COC). Indien er sprake is van een niet succesvol verlopen mediationtraject dan wordt het aansluitende formele geschil behandeld door leden van het Dagelijks Bestuur van de COC die niet betrokken waren bij de eerdere mediation poging.
- Er is expliciet bepaald dat de COC leden die een rol spelen in de procedure niet kunnen handelen bij geschillen betreffende hun eigen specialisme.
- De commissie hoort alle betrokken partijen en brengt een schriftelijk advies aan hen uit waarbij in het geval van een geschil de officiële termijn van 6 weken wordt gehanteerd.

Bron: 'Richtlijn geschillencommissie Medische vervolgopleiding, Maastricht UMC+'



Michiel de Haan, COC-voorzitter Maastricht UMC+:

*“Wij hebben in overleg met de arts-assistentenvereniging gekozen voor een procedure in twee fasen. We proberen met een aparte bemiddelingsfase te voorkomen dat een conflict 'juridiseert'. Onze ervaring is namelijk dat bemiddelen feitelijk niet meer mogelijk is als er eenmaal een formele procedure wordt gestart. Ook gaan er dan termijnen lopen die voor een bemiddelingsprocedure vaak niet toereikend zijn.”*

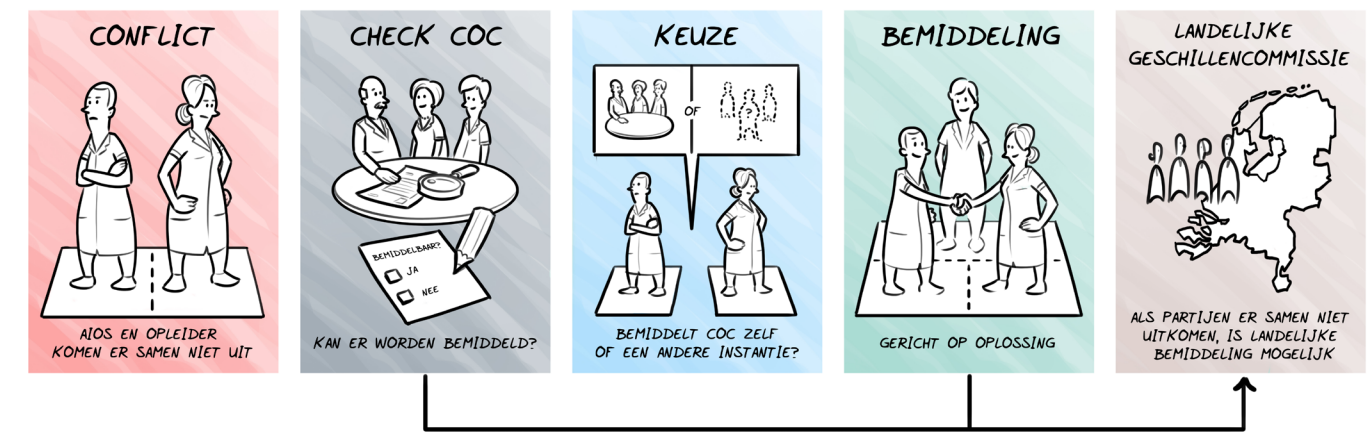
## Tips

### voor het inrichten van een interne procedure voor de bemiddeling in conflicten tussen aios en opleiders

Hierna volgt een aantal tips die zijn ontleend aan de praktijk van COC's en gesprekken met onder andere COC-voorzitters.

- De bemiddelingsprocedure is er om opleiders en aios te helpen als zij er onderling niet uitkomen. Ga daarom als COC in gesprek met de aios vereniging over de wijze waarop binnen de instelling met (potentiële) conflicten tussen aios en opleiders wordt omgegaan.
- Besteed bij het inrichten van de procedure aandacht aan de volgende aspecten:
  - o Welke mogelijkheden zijn er om aios en opleider vroegtijdig van advies en begeleiding te voorzien zodat geschillen zoveel mogelijk voorkomen kunnen worden?
  - o Tot wie kunnen aios en opleider zich wenden bij een (dreigend) conflict? Denk hierbij bijvoorbeeld aan het DB COC, het Leerhuis, vertrouwenspersoon, ombudsfunctionaris etc.
  - o Maak onderscheid in de verschillende fasen: voorkomen van een geschil en de procedure als er een geschil is.
  - o Hoe zien we de rol van de COC?
    - stelt deze uitsluitend vast of een conflictsituatie nog bemiddelbaar is of niet (minimaleis CGS)
    - of wordt er ook actief voorzien in een vorm van bemiddeling?
  - o Welke rol kan de arts-assistentenvereniging spelen in de procedure?
  - o Welke rol kunnen de vertrouwenspersoon en/of of ombudsman (indien aanwezig) spelen in de procedure?
  - o Als het wenselijk is om een vorm van bemiddeling aan te bieden, bemiddelt de COC dan zelf?
  - o Als de COC zelf bemiddelt:
    - via welk orgaan van de COC: het Dagelijks Bestuur, een aparte commissie of delegatie etc. en dient dit een commissie in vaste samenstelling te zijn of wordt er ad hoc een commissie samen gesteld?
    - wat is de gewenste samenstelling van de commissie?
    - is er ruimte in de procedure voor de betrokken aios en opleider om mee te beslissen over de samenstelling van de commissie?
    - is het noodzakelijk en wenselijk dat er inhoudelijk deskundigen bij betrokken zijn?
    - is het wenselijk specialisten/opleiders van het desbetreffende specialisme per definitie uit te sluiten bij behandeling van de zaak?
    - hoe wordt de onafhankelijkheid van de commissie geborgd?
  - o Als de COC niet zelf bemiddelt: bij welk persoon / instantie kan dat het beste?
  - o Als er kosten aan de bemiddeling zijn verbonden, hoe worden die verdeeld?
  - o Hoe wordt geborgd dat in procedureel opzicht wordt voldaan aan de minimumnormen die de regelgeving stelt? (termijnbewaking, schriftelijke vastlegging van afspraken en dergelijke).
- Geef ruim bekendheid aan de mogelijkheden voor advies, begeleiding en bemiddeling die de instelling aios en opleiders biedt en de procedures die daarvoor gelden. Stel daarvoor eventueel een (beknopt) communicatieplan op.

#### MINIMUM VEREISTEN BEMIDDELING DOOR COC



#### TIPS VOOR BEMIDDELENDE ROL COC



Deze publicatie is geschreven vanuit het federatieproject Individualisering Opleidingsduur.

Wil je meer weten over de individualisering van de opleidingsduur en de gevolgen daarvan voor onderwijs, toezicht en bedrijfsvoering? Kijk dan op [www.medischevervolgopleidingen.nl](http://www.medischevervolgopleidingen.nl)



Federatie  
**Medisch  
Specialisten**