

Commissie voor Geschillen beslecht opleidingsconflicten

Stopteeken of doorstart

Robert Crommentuyn

Regelmatig krijgen assistenten in opleiding te horen dat zij hun opleiding niet mogen voortzetten. De Commissie voor Geschillen (CvG) van de specialistenregistratiecommissies beoordeelt of dergelijke besluiten terecht zijn.

Soms is het evident. Zoals in het geval van de internist in opleiding die in september 2005 voor de Commissie voor Geschillen (CvG) verscheen. Hij bestreed daar het besluit van zijn opleider om na vijf maanden de opleiding te beëindigen wegens gebleken ongeschiktheid voor het vak. Volgens de opleider disfunctioneerde de assistent en bracht hij de patiëntenzorg in gevaar. De aios meende dat er voor beëindiging geen geldige reden was. Tijdens de zitting moest de aankomende internist echter bekennen dat hij opdrachten niet had uitgevoerd en labuitslagen had verzonnen. De geschillencommissie gaf de opleider gelijk. Sinds de oprichting in 2005 heeft de CvG meer dan dertig zaken behandeld (zie *tabel*). Meestal stond een voorgenomen beëindiging van de opleiding ter discussie. Maar ook andere onderwerpen komen aan de orde. De geschillencommissie is opgericht als uitvloeisel van de Kaderbesluiten over de medische opleidingen. Alle geschillen die betrekking hebben op de vorm, inhoud en duur van de opleiding of inschrijving in het opleidingsregister van medisch specialisten, huisartsen, verpleegkundigen of sociaal geneeskundigen kunnen aan de commissie worden voorgelegd. De commissie komt maandelijks bijeen onder voorzitterschap van een onafhankelijke jurist. De overige twee commissieleden zijn respectievelijk specialist en assistent in opleiding in het betreffende vakgebied.

Heel strikt

Meer dan de helft van de uitspraken van de CvG valt uit in het voordeel van de assistent.

De aios krijgt dan de kans om zijn opleiding een aantal maanden voort te zetten, waarna een nieuw geschiktheidsoordeel volgt. Meer dan eens besluit de commissie dat de herkansing in een ander opleidingsziekenhuis moet plaatsvinden. Bij deze uitspraken blijkt vaak dat de opleider zich niet heeft gehouden aan de regels van het Kaderbesluit. Die zijn heel strikt. Zo is vastgelegd dat een aios in het eerste jaar elk kwartaal een voortgangsgesprek krijgt. Aan het eind van het jaar vindt er ook nog een beoordelingsgesprek plaats waarin een geschiktheidsoordeel wordt uitgesproken. Na het eerste jaar vinden de voortgangsgesprekken tenminste jaarlijks plaats. Alleen halverwege en aan het eind van de opleiding komt de geschiktheid nog een keer expliciet aan de orde.

Volgens Marg Janssen, advocaat bij Van Doorne in Amsterdam en voorzitter van de Commissie voor Geschillen, heeft de commissie zichzelf ten doel gesteld om de eerste jaren vooral ook te kijken naar de vormvoorschriften. 'Daarmee willen we de opleiders meer bewust maken van de eisen die het Kaderbesluit aan hen stelt. Ze moeten weten dat ze niet weggelaten met onzorgvuldige begeleiding en verslaglegging.'

Dat leidt er soms toe dat de inhoud expliciet ondergeschikt wordt gemaakt aan de vorm. Zo mocht in 2006 een psychiater in opleiding doorgaan hoewel de geschillencommissie van mening was dat hij te weinig vorderingen maakte. 'Als de patiëntenzorg niet in gevaar is, dan krijgt zo'n aios de herkansing die hij door het ontbreken van tussentijdse beoordelingen niet heeft gehad', aldus Janssen. 'Dat wij zo vasthouden aan de formele regels heeft ook als functie de aios te beschermen. Regelmatige voortgangsgesprekken



beeld: shutterstock

Uitspraken CvG

	totaal	betreffende beëindiging	bezwaar aios toegekend	bezwaar aios afgewezen	CvG niet ontvankelijk
2005	11	7	3	4	0
2006	13	11	7	4	0
2007	10	7	4	2	1

bron: Jaarverslagen
Commissie voor Geschillen

bieden hem de gelegenheid zich te verbeteren. Hij wordt niet overvallen met een plots besluit van zijn opleider.'

Dat betekent ook dat een aios het lastig krijgt als de opleider zich keurig aan de regels houdt, correcte kwartaalverslagen overhandigt en op het juiste tijdstip tot beëindiging besluit. 'Het oordeel van de commissie is dan afhankelijk van de onderbouwing die beide partijen leveren', aldus Janssen. 'Als jurist-lid maak ik een inschatting van de situatie, maar voor een inhoudelijk oordeel vaar ik sterk op de mening van de artsen in de commissie. Die kunnen veel beter beoordelen of een bepaald voorval of omstandigheid echt ernstig is of niet.'

Proceduretaal

Volgens Janssen heeft de geschillencommissie de opdracht om elke zaak integraal te beoordelen.

'Dat is best lastig. We willen immers niet op de stoel van de opleider gaan zitten. Bovendien oordelen we over een papieren dossier en de informatie die we tijdens de hoorzitting verzamelen.' Voordeel is volgens haar wel dat opleiders en assistenten doorgaans niet gewend zijn aan juridische procedures. 'Ze zijn niet gepokt en gemazeld in proceduretaal. Een opleider komt hopelijk hooguit een keer in zijn leven voor de geschillencommissie. Daardoor krijg ik tijdens de zitting een oprecht verhaal, zo is mijn indruk.'

Janssen vindt het zelf vooral belangrijk dat beide partijen worden gehoord en dat zij op basis daarvan een acceptabele uitspraak krijgen. 'Een uitspraak die leidt tot voortzetting van de opleiding moet voor beide partijen invoelbaar zijn. Ik heb persoonlijk de indruk dat dat ook zo is. Vaak zie ik ze na de uitspraak op de gang samen napraten. Maar als het begrip er niet is, dan is dat jammer. Het draagvlak voor het werk van de commissie is belangrijk, maar niet ten koste van alles. Als de zaak duidelijk in het voordeel van

de assistent is, dan kan me de mening van de opleider niet zo veel schelen.'

Als een assistent zijn opleiding mag voortzetten, krijgt de opleider vaak de opdracht om een nieuwe opleidingsplek te zoeken. Dat was ook het geval bij Jan Bonte (zie pag. 660). Die zat er niet direct op te wachten dat uitgerekend zijn tegenstander hem te hulp moest schieten. Janssen: 'De vraag is: hoe komt een aios anders aan een nieuwe plek? Er is niemand anders die kan helpen. Als niemand helpt, schiet hij helemaal niets op met de uitspraak.'

'Bovendien', vervolgt de commissievoorzitter, 'als het oordeel in het voordeel van de assistent uitpakt, dan betekent dat dat de opleider iets niet goed heeft gedaan. De opdracht de assistent te helpen is ook een manier om de opleider de consequenties daarvan te laten voelen.' Maar bij een rancuneuze opleider heeft zo'n aios inderdaad een probleem, erkent Janssen. 'Wij kunnen een opleider niet dwingen zich positief over een assistent uit te laten.'

Animositeit

In de praktijk beëindigt een deel van de aios na een herkansing toch de opleiding. De reden daarvan is niet precies duidelijk. 'Enkele weken geleden spraken we met de registratiecommissie van de medisch specialisten (MSRC, *red.*) over het effect van onze uitspraken. Zij wil graag nagaan wat er met die aios gebeurt. Het is voor mij nog een vraag of ze met een verlenging een faire kans krijgen of dat ze toch zo besmet zijn dat het eigenlijk geen zin meer heeft. Volgens de arts-leden van de CvG is dat niet zo. En zelf hoor ik ook voorbeelden van aios die toch weer een opleidingsplek vonden en zonder problemen verder konden.'

Secretarissen Paul Blok en Paul Breslau van de MSRC zijn daar nog explicieter over. Breslau: 'Bij voortzetting moet de opleider een inspanning leveren. Hij laat de aios dus niet in de steek. Wij gaan er per definitie van uit dat de assistent een eerlijke kans krijgt. Hij wordt opnieuw en objectief beoordeeld, niet alleen door de opleider, maar door de hele opleidingsgroep. Blok: 'Wij achten opleiders voldoende professioneel om boven een eventuele animositeit te staan.'

Volgens Breslau is het een misvatting te denken dat de aios de onderliggende partij is in opleidingsituaties. 'Assistenten zijn in alle gremia die de opleiding betreffen vertegenwoordigd, ook in de Commissie voor Geschillen. Bovendien is er nu een geschillencommissie. Die was er vroeger niet. Blok vult aan: 'Evenwichtigheid en rechtvaardigheid zijn in dit systeem geborgd.'



De geschillencommissie wil niet op de stoel van de opleider gaan zitten



Een link naar de site van de Commissie voor Geschillen van de KNMG met onder meer algemene informatie over de commissie en uitspraken vindt u onder dit artikel op onze site: www.medischcontact.nl.