

Dienstbelasting bij AIOS in ggz-instellingen

door de werkgroep AIOS dienstbelasting

in opdracht van het bestuur van de Nederlandse Vereniging voor Psychiatrie

Het bestuur van de NVvP heeft opdracht gegeven aan de werkgroep om de dienstbelasting van AIOS in kaart te brengen. Deze rapportage is door de werkgroep opgesteld en aangeboden aan het bestuur. Het bestuur van de NVvP dankt de werkgroep voor zijn inspanningen en onderschrijft de conclusies en aanbevelingen in deze rapportage.

Opdracht

Dienstbelasting bij artsen in opleiding tot psychiater is een belangrijk onderwerp. Het bestuur van de NVvP heeft daarom een werkgroep dienstbelasting ingericht. De werkgroep bestaat uit vertegenwoordigers van de Beroepsbelangencommissie en de SAP.

De werkgroep heeft als doel om de dienstbelasting bij AIOS te onderzoeken en te adviseren over de randvoorwaarden om diensten voor AIOS, binnen de geest van het opleidingsplan, goed en gebalanceerd in te richten. Dienstenbelasting is een complex onderwerp. De eerste stap van de werkgroep is daarom een inventarisatie van de huidige stand van zaken rondom AIOS dienstbelasting. Hierover gaat deze rapportage.

Om de huidige stand van zaken te inventariseren is een vijftal deelvragen geformuleerd:

- Wat zijn de feiten uit de praktijk?
- Wat zijn best practises en worst practises?
- Wat zijn de arbeidsrechtelijke kaders?
- Wat is de relatie tussen het opleidingsplan en diensten?
- Wat zijn quickwins, middellange en lange termijn adviezen?

Per deelvraag is hieronder weer gegeven hoe de vraag is beantwoord en wat hierbij is gevonden. In de werkgroep is alle gevonden input verzameld en besproken.

Feiten uit de praktijk

De vragenlijst

Er is een vragenlijst uitgezet onder de AIOS vertegenwoordigers en hun opleiders met als doel om feiten over de AIOS dienstbelasting te verzamelen. Onderwerpen en specifieke vragen in de vragenlijst zijn opgesteld binnen de werkgroep, in afstemming met de juristen van het kennis- en dienstverleningscentrum van de LAD en Federatie Medisch Specialististen. Naast algemene gegevens is input gevraagd op de organisatie en inrichting van diensten, de arbeidstijd met betrekking tot diensten en de faciliteiten tijdens diensten. De vragen zijn zoveel mogelijk feitelijk gesteld en de vragenlijst is als bijlage toegevoegd.

Per instelling is één vragenlijst verstuurd naar de ons bekende AIOS-vertegenwoordiger en opleider met het verzoek om deze samen in te vullen. Door één vragenlijst te versturen met het verzoek deze samen in te vullen, is beoogd om enerzijds te komen tot evenwichtige beantwoording van de vragen en anderzijds tot het goede gesprek over dit onderwerp tussen opleiding en AIOS. De vragenlijst heeft in Formdesk opengestaan tot eind augustus en na één herinnering zijn uiteindelijk 27 vragenlijsten vanuit 26 instellingen volledig ingevuld. Vanuit één instelling zijn twee vragenlijsten ingevuld, één specifiek voor de afdeling die alleen crisisdiensten verzorgt.

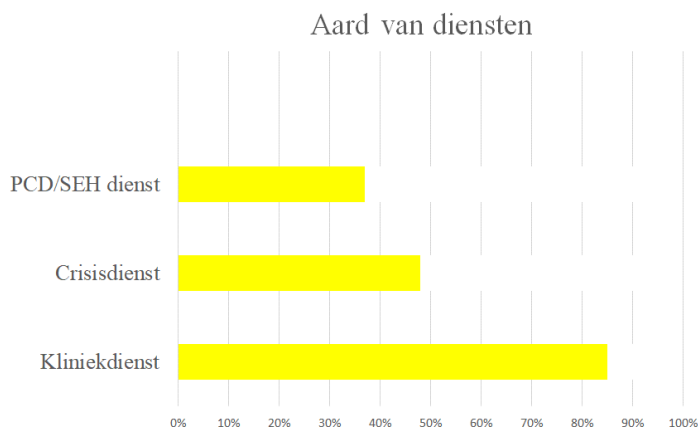
AIOS dienstbelasting

De resultaten

De resultaten laten zien dat ruim 25% van de instellingen zowel bereikbaarheidsdiensten als aanwezigheidsdiensten worden gedraaid. In 71% van de instellingen worden alleen bereikbaarheidsdiensten gedraaid.



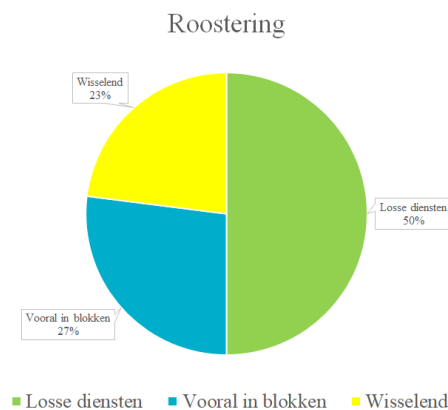
De aard van de diensten loopt uiteen. Vanuit de 27 instellingen is in 85% van de gevallen sprake van kliniekdienst, 48% crisisdiensten en 37% PDC/SEH dienst.



Wanneer sprake is van kliniekdienst of PCD/SEH dienst wordt in alle gevallen de voorwacht door de AIOS ingevuld, in een enkel geval wordt de voorwacht ook ingevuld door met een psychiater of verpleegkundig specialist. Wanneer sprake is van crisisdienst is in 69% van de gevallen sprake van een voorwacht door de AIOS, maar er is ook altijd sprake van voorwacht door een SPV-er of verpleegkundig specialist.

AIOS dienstbelasting

De inrichting van roosters is nagenoeg overal in de vorm avond-, nacht- en weekenddiensten, waarbij vanuit 26% van de instellingen is aangegeven dat avond- en nachtdienst één dienst vormen. De roostering is in 50% van de instellingen in losse diensten, in 27% van de instelling vooral in blokken en in 23% van de instellingen wisselend. In 88% van de instellingen wordt voor 20% of minder ingeroosterd in de diensten, in 12% van de gevallen wordt voor meer dan 20% ingeroosterd, waarbij vanuit de specifieke afdeling die alleen crisisdiensten draait als verklaring wordt gegeven dat crisisdienst het reguliere werk van de afdeling betreft.



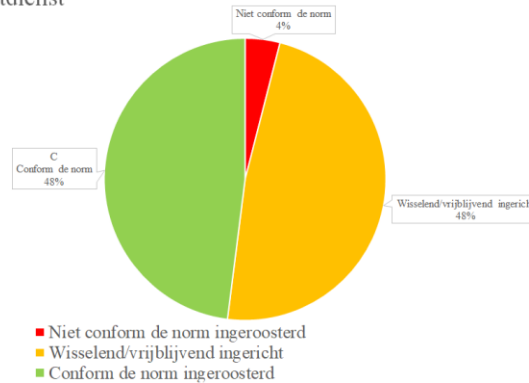
In 59% van de instellingen wordt rekening gehouden met parttime werken bij de dienstroostering. In 41% van de instellingen wordt niet of slechts deels rekening gehouden met parttime werken bij de dienstroostering. Dit is een aandachtspunt, zeker omdat hierdoor - na compensatie – mogelijk niet kan worden voldaan aan de 20% norm uit het opleidingsplan.

De wijze waarop rusttijd na een nachtdienst dan wel na een reeks nachtdiensten is ingeroosterd is heel divers en ook niet altijd structureel ingericht, dit is een aandachtspunt. Vanuit 48% resp. 63% van de instellingen is aangegeven dat rusttijd na een nachtdienst resp. een reeks nachtdiensten conform de norm is ingeroosterd. In 4% van de instellingen wordt de

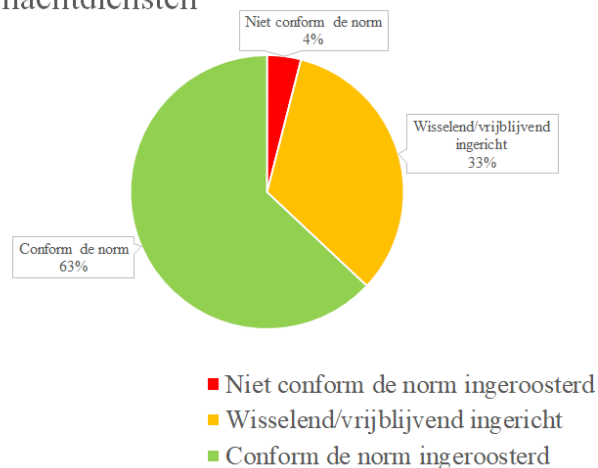
AIOS dienstbelasting

rusttijd niet conform norm ingeroosterd. In 48% resp. 33% van de instellingen wordt de rusttijd na een nachtdienst resp. een reeks nachtdiensten wisselend of vrijblijvend ingericht.

Rusttijd na
een nachtdienst



Rusttijd na
een reeks nachtdiensten



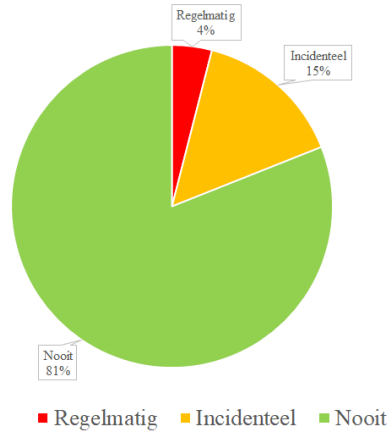
In 74% van de instellingen wordt bij de dienstroostering ook rekening gehouden met vervanging. In 26% van de instellingen niet, hierbij wordt aangegeven dat vervanging alleen heel soms nodig is. Desalniettemin is dit een aandachtspunt, omdat dit het risico geeft dat AIOS niet om vervanging vragen wanneer dit wel gewenst is.

Vanuit 85% van de instellingen is aangegeven dat de maximale arbeidstijd van 13 uur gedurende een bereikbaarheidsdienst nooit of slechts incidenteel wordt overschreden. 15% van de instellingen kent een regelmatige overschrijding van deze maximale arbeidstijd. Hier ligt een aandachtspunt. In 95% van de instellingen wordt het maximale aantal van vijf korte

AIOS dienstbelasting

aanwezigheidsdiensten nooit overschreden. In 81% van de instellingen wordt de maximale arbeidstijd van 48 uur per week over 16 weken nooit overschreden. In 15% van de instellingen is dat incidenteel, bij 4% is dit regelmatig. Hier ligt een aandachtspunt.

Overschrijding maximale arbeidsduur



Faciliteiten tijdens diensten zoals een werkplek, telefoon en digitale faciliteiten zijn over het algemeen goed geregeld. Faciliteiten als een piketkamer en vervoermiddelen zijn over het algemeen redelijk tot goed geregeld. Een aandachtspunt is de beschikbaarheid van eten en drinken dan wel een financiële compensatie hiervoor.

Best practises en worst practises

De interviews

Op basis van de resultaten uit de vragenlijst zijn 7 AIOS vertegenwoordigers telefonisch benaderd voor een verdiepend interview over de ingevulde antwoorden in de vragenlijst. Er is gekozen voor 3 instellingen waarbij de resultaten overwegend positief waren en 4 instellingen waarbij ook enkele duidelijk negatieve resultaten naar boven kwamen.

De resultaten

De telefonische interviews hebben geleid tot enkele aanvullende inzichten die hieronder zijn weergegeven:

- Over het algemeen is het in de praktijk ten aanzien van de diensten binnen de regels geregeld
- Problemen worden gemeld ten aanzien van opnemen van compensatie en het overnemen van werk door de achterwacht bij het overschrijden van de 13 uur werken door AIOS
- Er wordt onvoldoende rekening gehouden met het aantal ingeroosterde diensten bij AIOS die parttime werken
- Een worst practice is het inroosteren van bereikbaarheidsdiensten waar aanwezigheidsdiensten meer passend zouden zijn
- Een best practice is de organisatie die zorgt dat in de structuur de afspraken omtrent de 13 uur en tijdscompensatie gewaarborgd worden en dat de verantwoordelijkheid van de naleving niet alleen bij de AIOS ligt

Wat zijn de arbeidsrechtelijke kaders?

De arbeidsrechtelijke kaders zijn te vinden in de Cao ggz en in de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit.

Deze kader zijn eerder uitgewerkt door De Jonge Specialist in een brochure “Arbeidstijden voor AIOS en ANIOS” (zie bijlage 2) met ondersteuning van de juristen van het kennis- en dienstverleningscentrum van de LAD en de Federatie. Een apart hoofdstuk is gewijd aan de AIOS (en ANIOS) vallend onder de Cao ggz. Deze brochure is gecheckt op actualiteit en juistheid. Een aandachtspunt is het vergroten van de leesbaarheid van de brochure aangezien het complexe materie is met veel juridische termen.

De brochure kan nadrukkelijker onder de aandacht gebracht worden van AIOS in ggz-instellingen en daarbij kan tevens worden aangegeven dat een AIOS bij De Jonge Specialist kan vragen om een roostercheck op maat. Hierbij wordt op basis van het rooster en aan de hand van arbeidsrechtelijke kaders en relevante uitgangspunten uit het opleidingsplan een beoordeling van het rooster gemaakt.

Wat is de relatie tussen het opleidingsplan en diensten?

In het opleidingsplan De Psychiater dat in werking is getreden op 1 juli 2020 is het vervolgende vermeld over diensten: *“Dienst doen is onderdeel van het vak en leent zich goed voor de ontwikkeling van specifieke competenties in medisch handelen in spoedeisende situaties. Zo leert de aios in korte tijd een dossier te lezen, waar te nemen voor een collega, dossiers over te nemen, onder druk te communiceren en samen te werken met andere zorgverleners bij een grote variëteit aan patiënten.”*

En verder: *“Het is daarbij van belang in het oog te houden dat de verhouding in het aantal diensten en de aanwezigheid op de afdeling een zodanige balans heeft, dat het leren op de stageplek niet in gevaar komt. De aios moet voldoende tijd en mogelijkheden krijgen voor praktijkleren en overige opleidingstaken. Het uitgangspunt is dat de avond-, nacht- en weekenddiensten gemiddeld worden ingevuld voor ten hoogste 20% van de arbeidsduur.”*

Een punt dat door de jaren heen onduidelijk is geweest en regelmatig onderwerp van discussie is geweest betreft invulling van de bovengenoemde 20% van de arbeidsduur. Op verzoek van de werkgroep Dienstbelasting heeft het Concilium een kader opgesteld dat nader in gaat op diensten en opleiding: Diensten in opleidingsperspectief (bijlage 3). Hierin is de volgende passage opgenomen: *“Deze 20%- bepaling is bedoeld om AIOS vanuit opleidingsperspectief te beschermen. Vanuit dát oogpunt beschouwen we de regels. Het gaat er niet om dat een AIOS maar 20% van zijn tijd aan diensten mag besteden. Het gaat erom dat de AIOS niet te veel afwezig is van de stageplek, waar de AIOS in het kader van zijn leertraject stage-specifieke en opleidings specifieke zaken leert. Dit betekent concreet dat het werkzaam zijn op de stageplek, samen met andere opleidingsactiviteiten zoals i.e. het volgen van onderwijs, leertherapie, psychotherapie en supervisie, 80% van de tijd die de AIOS heeft, behelst.”* Er wordt daarnaast gewezen op de leeransen van het doen van diensten en de rol van de opleider in een gezond leerklimaat.

AIOS dienstbelasting

Dit onderzoek laat zien dat de huidige regeling van 20% geen grote problemen oplevert voor de AIOS. Hoewel een verdere uitwerking van de 20% regeling voor sommige instellingen mogelijk houvast zou kunnen geven, zou dit bij andere instellingen onduidelijkheid veroorzaken. De dienstbelasting dient gezien te worden als onderdeel van kwaliteit van de opleiding en is hiermee zowel de verantwoordelijkheid van de AIOS, de opleider als de organisatie zelf. De werkgroep adviseert dan ook om geen absolute maat en getal te geven aan de verdere uitwerking van de 20% regeling, omdat deze geen recht doet aan de reikwijdte van de discussie. Er is gekozen om juist aandacht te besteden aan de cultuur binnen de organisatie in plaats van verdere vernauwing van de regelgeving omtrent de dienstbelasting. Deze rapportage biedt houvast om waar nodig het inhoudelijke gesprek aan te gaan op niveau van de AIOS, de opleider en de organisatie.

Quickwins, middellange en lange termijn adviezen

Kijkend naar de resultaten van het uitgevoerde onderzoek zijn diverse quickwins te benoemen:

- Verduidelijken en onder de aandacht brengen van de brochure Arbeidstijden voor AIOS en ANIOS
- Onder de aandacht brengen van de compensatie van eten en drinken tijdens diensten
- Onder de aandacht brengen van de roostercheck die De Jonge Specialist aanbiedt
- Onder de aandacht brengen van het standpunt van het Concilium ten aanzien van de opleiding en dienstbelasting zoals beschreven in het kader Diensten in opleidingsperspectief.
- Onder de aandacht brengen van de rol van AIOS, opleiders en instellingen zelf bij het maken van dienstroosters en de monitoring van dienstbelasting. Onder de aandacht brengen op welke wijze dienstbelasting en de organisatie van de diensten wordt meegenomen in de opleidingsvisitatie met de oproep dat van de AIOS-groep wordt verwacht dat zij eventuele ervaren knelpunten benoemt
- Delen van de resultaten van dit onderzoek onder de opleiders en AIOS vertegenwoordigers zodat het goede gesprek hierover kan worden gestart
- Inrichten van een cyclus komt van blijvend monitoren en onderzoeken van de beleving en wensen rondom AIOS dienstbelasting.

AIOS dienstbelasting

Ten behoeve van middellange termijn verbeteringen is te adviseren om in de inzet voor een nieuwe Cao ggz enkele verbeterpunten te formuleren ten aanzien van:

- De inrichting van structurele tijdscompensatie na diensten
- Het gebruik van vervangingslijsten
- De keuze voor diensten naar rato voor parttimers
- De definitie en de grens tussen bereikbaarheidsdienst en aanwezigheidsdienst
- De compensatie van eten en drinken tijdens diensten

Daarnaast is te adviseren om, gericht op de middellange termijn, in afstemming met de Nederlandse ggz meer aandacht voor AIOS dienstbelasting te creëren door:

- Mede aan de hand van thema's in de recent uitgezette vragenlijst tenminste jaarlijkse de dienstbelasting van AIOS te bespreken in de opleidingsgroep
- Jaarlijks vanuit de BBC van de NVvP in samenwerking met de SAP de vragenlijst uit te zetten onder de AIOS vertegenwoordigers en opleiders; hiermee de effecten van maatregelen worden gemeten en trends worden gevolgd, mogelijk kan hieruit zelfs spiegelinformatie wordt gedeeld met de invullers
- In elke ggz-instelling – naast een eventueel opleidersoverleg - een AIOS-dienstbelastingscommissie op te richten en in te zetten met daarin zowel AIOS-afgevaardigden en opleiders als managers en roosteraars; in deze commissie kunnen vraagstukken, praktische knelpunten en oplossingen worden besproken

AIOS dienstbelasting

Door uitvoering van bovengenoemde adviezen is het streven om meer aandacht te creëren voor AIOS dienstbelasting om daarmee op lange termijn bij te dragen aan een duurzame cultuur waarin het vanzelfsprekend is om naar om elkaar om te kijken en elkaar aan te spreken op een te hoge werkdruk of dienstbelasting. Hierin voldoet zowel op papier als in de praktijk de dienstbelasting van AIOS in elke ggz-instelling op alle punten aan wettelijke kaders en eisen uit het opleidingsplan. Ook is dit een punt waarover lokaal op een open en constructieve manier kan worden gesproken, gericht op oplossingen en met in achtneming van ieders belangen. Advies is om het thema AIOS dienstbelasting langjarig te blijven volgen middels vragenlijsten en evaluaties.

Bijlages

Bijlage 1: Vragenlijst

Inventarisatie per instelling van de organisatie en inrichting van diensten voor AIOS

Beste AIOS-vertegenwoordigers en opleiders,

Dienstbelasting bij artsen in opleiding tot psychiater is een belangrijk onderwerp. Het bestuur van de NVVP heeft daarom een werkgroep dienstbelasting ingericht. De werkgroep bestaat uit vertegenwoordigers van de Beroepsbelangencommissie en de SAP. De werkgroep onderzoekt de dienstbelasting bij AIOS om vervolgens te adviseren over de randvoorwaarden om diensten voor AIOS, binnen de geest van het opleidingsplan, goed en gebalanceerd in te richten.

Dienstbelasting is een complex onderwerp. Daarom willen wij dit project gefaseerd aanpakken. Het startpunt wordt gevormd door deze inventarisatie per instelling waarmee inzicht wordt verkregen in de feitelijke organisatie en inrichting van diensten voor AIOS. Uit deze inventarisatie zullen goede voorbeelden en knelpunten komen, die wij kunnen meenemen in het vervolg.

Ons verzoek is om per instelling één vragenlijst in te vullen. In samenwerking tussen de AIOS(-vertegenwoordiger) en de opleider. Het invullen van de vragenlijst kan tot en met 24 juli en kost naar schatting 15 minuten.

De informatie die wordt ontvangen via deze vragenlijst wordt alleen binnen de werkgroep gebruikt ten behoeve van het onderzoeksdoel en na afronding van het onderzoek vernietigd. Mogelijk nemen wij naar aanleiding van de ingevulde vragenlijst contact met u op om nadere informatie te verkrijgen of informatie te duiden. In de adviezen of andere uitingen van de werkgroep zal alleen op geaggregeerd niveau en niet herleidbaar naar een instelling worden gerefereerd aan de resultaten van deze inventarisatie.

Mogelijk sluiten sommige vragen niet precies aan op de werkwijze binnen een specifieke instelling. Verzoek is om in dat geval in de vrije tekstvelden een nadere toelichting te geven op deze specifieke werkwijze. Mochten er vragen zijn over dit onderzoek of de geest van of interpretatie van een vraag, neem dan contact op met SAP-bestuurslid Michel Slobben (michel@aiospsychiatrie.nl).

Met vriendelijke groet,
namens de werkgroep dienstbelasting,

Arnoud Jansen (voorzitter beroepsbelangencommissie)
Michel Slobben (bestuurslid SAP, portefeuille Kwaliteit en Beroep)

Algemene gegevens

Naam instelling *

Naam opleider *

Naam AIOS-vertegenwoordiger *

E-mailadres AIOS-vertegenwoordiger

[via dit adres wordt mogelijk contact opgenomen voor nadere informatie of duiding] *

AIOS dienstbelasting

Organisatie en inrichting van diensten

Wat is het totaal aantal artsen (AIOS en ANIOS) werkzaam in de diensten binnen de instelling?
[het gaat niet om fle's maar om aantallen] *

Welke soorten diensten zijn er? *

- Aanwezigheidsdiensten
 Bereikbaarheidsdienst
 Combinatie van beiden

Wat is de aard van de diensten?
[meerdere antwoorden mogelijk]

- Kliniekdienst
 Crisisdienst
 PCD/SEH dienst

Anders, namelijk:

Hoe zijn de diensten ingedeeld?
[meer antwoorden mogelijk] *

- Avonddiensten
 Nachtdiensten
 Weekenddiensten

Anders, namelijk:

Hoe zijn de diensten ingeroosterd? *

- Als losse diensten
 In blokken achter elkaar
 Wisselend

Anders, namelijk:

Wordt over het algemeen naar schatting minder dan 20% van de arbeidscontracturen ingeroosterd met diensten? *

- Ja
 Nee

Anders, namelijk:

Wordt over het algemeen conform de norm ** rusttijd ingeroosterd na nachtdiensten?
[** de norm is minimaal 14 uur rust na een dienst eindigend na 2:00 uur met de mogelijkheid om dit eens per week in te korten naar 8 uur rust] *

- Ja
 Nee

Anders, namelijk:

Wordt over het algemeen conform de norm ** rusttijd ingeroosterd na een reeks nachtdiensten?
[** de norm is minimaal 46 uur rust na een reeks van drie of meer nachtdiensten] *

AIOS dienstbelasting

- Ja
 Nee
 Anders, namelijk:

Wordt bij de dienstroostering rekening gehouden met parttime werken? *

- Altijd
 Nooit
 Deels

Wordt bij de dienstroostering rekening gehouden met zwangerschap en borstvoeding? *

- Altijd
 Soms
 Nooit

Geef hierbij een toelichting:

Wordt bij de dienstroostering ook rekening gehouden met vervanging?
[denk aan ziektevervang]st, reserve]st, schaduw]st/schaduwrooster] *

- Nee
 Ja, middels:

Wat is naar schatting het gemiddeld aantal aanwezigheidsdiensten per maand per arts in opleiding tot specialist? *

Wat is naar schatting het gemiddeld aantal bereikbaarheidsdiensten per maand per arts in opleiding tot specialist? *

Wat is naar schatting het gemiddeld aantal ingeroosterde diensturen per maand per arts in opleiding tot specialist? *

Hoe is binnen de instelling over het algemeen de compensatie in tijd voor diensten door artsen in opleiding tot psychiater georganiseerd? *

AIOS dienstbelasting

Hoe is binnen de instelling over het algemeen de financiële compensatie voor diensten door artsen in opleiding tot psychiater georganiseerd? *

Arbeidstijd met betrekking tot diensten

Wat is naar schatting het gemiddeld aantal gewerkte uren in de diensten per maand per arts in opleiding tot medisch specialist? *

Hoe vaak wordt de maximale arbeidstijd van 13 uur gedurende een bereikbaarheidsdienst overschreden? *

- Nooit
- Soms
- Regelmatig
- Vaak
- Altijd

Hoe vaak wordt de maximale arbeidstijd van 12 uur gedurende een korte aanwezigheidsdienst van 12 uur overschreden? *

- Nooit
- Soms
- Regelmatig
- Vaak
- Altijd

Hoe vaak wordt het maximale aantal van 5 korte aanwezigheidsdiensten van 12 uur per week voor een arts in opleiding tot psychiater overschreden? *

- Nooit
- Soms
- Regelmatig
- Vaak
- Altijd

Hoe vaak wordt de maximale arbeidstijd van 24 uur gedurende een lange aanwezigheidsdienst van 24 uur overschreden? *

- Nooit
- Soms
- Regelmatig
- Vaak
- Altijd

Hoe vaak wordt de maximale arbeidstijd van 48 uur per week over 16 weken overschreden? *

- Nooit

AIOS dienstbelasting

- Soms
- Regelmatig
- Vaak
- Altijd

Faciliteiten tijdens diensten

Is tijdens de diensten een werklaptop beschikbaar? *

- Ja
- Nee
- Niet van toepassing
- Anders, namelijk:

Is tijdens de diensten een werktelefoon beschikbaar? *

- Ja
- Nee
- Anders, namelijk:

Zijn tijdens de diensten digitale faciliteiten voldoende aanwezig?

[denk aan inzicht in dossier, inloggen op afstand, adequaat werkende medicatie voorschriften] *

- Ja
- Nee, het ontbreekt aan:

Is tijdens de diensten een adequate piketkamer beschikbaar? *

- Ja
- Niet van toepassing
- Nee, het ontbreekt aan:

Zijn ten behoeve van de diensten noodzakelijke vervoermiddelen diensten beschikbaar danwel is er voldoende financiële compensatie bij gebruik eigen vervoer? *

- Ja
- Niet van toepassing
- Nee, het ontbreekt aan:

Is tijdens de diensten eten en/of drinken beschikbaar danwel is hiervoor voldoende financiële compensatie? *

- Ja
- Niet van toepassing
- Nee, het ontbreekt aan:

AIOS dienstbelasting

Bijlage 2: Folder DJS

(link: <https://dejongespecialist.nl/wp-content/uploads/2020/10/20200901-djs-brochure-arbeidstijden-voor-aios-en-anios2020-v05.pdf>)

Bijlage 3: Kader Concilium Diensten in opleidingsperspectief

Diensten in opleidingsperspectief Concilium, 17 november 2020

Op de arbeidsovereenkomst van AIOS de CAO (GGZ, UMC of ziekenhuizen) van toepassing, alsmede de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit Geneeskundigen.

Daarnaast geeft het landelijk opleidingsplan 'De Psychiater' handvatten aan AIOS en opleiders vanuit het perspectief van een goed opleidingsklimaat. In de praktijk blijken vragen te bestaan hoe moet worden omgegaan met deze regelgeving in het licht van een goed opleidingsklimaat.

In 'De Psychiater. Medisch expert, sociaal-maatschappelijk betrokken en professioneel', het op 1 juli 2020 in werking getreden landelijk opleidingsplan is omschreven:

"De AIOS doet tijdens de gehele opleiding ervaring op met diensten buiten kantooruren. 'Dienst doen' is onderdeel van het vak en leent zich goed voor de ontwikkeling van specifieke competenties in medisch handelen in spoedeisende situaties. Zo leert de AIOS in korte tijd een dossier te lezen, waar te nemen voor een collega, dossiers over te nemen, onder druk te communiceren en samen te werken met andere zorgverleners bij een grote variëteit aan patiënten.

Het is daarbij van belang in het oog te houden dat de verhouding in het aantal diensten en de aanwezigheid op de afdeling een zodanige balans heeft, dat het leren op de stageplek niet in gevaar komt. De AIOS moet voldoende tijd en mogelijkheden krijgen voor praktijkleren en overige opleidingstaken. Het uitgangspunt is dat de avond-, nacht- en weekenddiensten gemiddeld worden ingevuld voor ten hoogste 20% van de arbeidsduur."

Het uitgangspunt van ten hoogste 20% is ook opgenomen in het Besluit psychiatrie.

Deze 20%- bepaling is bedoeld om AIOS vanuit opleidingsperspectief te beschermen. Vanuit dat oogpunt beschouwen we de regels. Het gaat er niet om dat een AIOS maar 20% van zijn tijd aan diensten mag besteden. Het gaat erom dat de AIOS niet te veel afwezig is van de stageplek, waar de AIOS in het kader van zijn leertraject stage-specifieke en opleidingsspecifieke zaken leert. Dit betekent concreet dat het werkzaam zijn op de stageplek, samen met andere opleidingsactiviteiten zoals i.e. het volgen van onderwijs, leertherapie, psychotherapie en supervisie, 80% van de tijd die de AIOS heeft, behelst.

Door de verschillende manieren waarop organisaties uitvoering geven aan de CAO en ATB-regelgeving, is er een ruime diversiteit aan de mate van afwezigheid van een AIOS na en voor een dienst of na en voor geclusterde diensten in een weekroostering.

Desondanks blijft het een aandachtspunt voor de opleider om, in gesprek met de organisatie, te borgen dat er voldoende werkzame tijd blijft voor de AIOS om de stage-specifieke leerpunten te kunnen leren. Het opleiden van AIOS tot een zelfstandige psychiater met gedegen kennis en kunde in de breedte van het vak, is het doel van iedere opleider. Niet de kloppende rekensom over diensteninzet maar de kwaliteit en kwantiteit van de leermomenten in iedere fase van de opleiding is waar het om draait. Het ervaren en leren van acute vragen in de psychiatrie buiten kantoor tijd is immers, naast werk en werktijd, óók een competentie die een AIOS dient te leren. Dit dient plaats te vinden binnen een veilig opleidingsklimaat, waar de opleider samen met de supervisors voor zorgt.

Het Concilium is van mening dat de opleider de eindverantwoordelijke is voor het zorgdragen voor een goed leerklimaat en voor de organisatie van de opleiding, waar werkzaamheden in de dienst een onderdeel van zijn. Ze verwijst hierbij naar het competentieprofiel opleider van de KNMG.

Competentieprofiel opleider en leden van de opleidingsgroep



De competenties van de opleider gelden deels ook voor de leden van de opleidingsgroep.