

Diensten AIOS

Inleiding

In het kader van de toenemende werkdruk in organisaties en de krapte in diensten buiten kantoortijden, worden ook vaker de werkzaamheden buiten kantoortijden van de AIOS besproken of ter discussie gesteld. Dit leidt op zijn beurt tot de regelmatige vraag op welke manier de bepaling in HOOP 2.0 moet worden uitgelegd dat AIOS maximaal 20% (inclusief evt compensatie) van hun tijd aan diensten mogen besteden. Deze vraag speelt op meerdere niveaus, bij AIOS, bij opleiders, maar ook bij de opleidingsvisitatie commissie en is voorgelegd aan het Concilium.

Er zijn in het verschaffen van helderheid in deze vraag, meerdere bepalingen om rekening te houden. Zo is op de arbeidsovereenkomst van aios de CAO (GGZ, UMC of ziekenhuizen) van toepassing, alsmede de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit Geneeskundigen.

Daarnaast geeft het opleidingsplan HOOP 2.0 *handvatten* aan aios en opleiders vanuit het perspectief van een goed opleidingsklimaat. In het geval van de zogenoemde 20%-bepaling is er een relatie met de CAO of ATW/ATB en ontstaan er interpretatieverschillen.

Hieronder geven we een uitleg van de regelgeving. Aan het eind komen we met een conclusie en met een aanbeveling voor de praktijk.

Arbeidsduur conform CAO (GGZ en Ziekenhuizen)

Arbeidsduur aios: gemiddeld 38 uur per week tot maximaal gemiddeld 48 uur per week, inclusief gewerkte uren tijdens diensten en verplichte opleidingsmomenten (=normatieve werkweek).

Het gemiddelde wordt berekend op jaarbasis (jaarurensystematiek).

Soorten diensten uit de praktijk

Avonddienst

Dienst na 17:00/18:00 na een overdracht vanuit de dagdienst. Avonddienst kan een aanwezigheidsdienst of bereikbaarheidsdienst zijn.

Nachtdienst

Dienst na 22:00/23:00 na overdracht uit de avonddienst. Dit kan een aanwezigheids- of bereikbaarheidsdienst zijn.

Weekenddienst

Dienst in het weekend, veelal aanwezigheidsdiensten of bereikbaarheidsdienst.

Diensten conform CAO's (GGZ, Ziekenhuizen, UMC's)

Aanwezigheidsdienst

Een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 uren waarin de werknemer, zo nodig naast het verrichten van de ingeroosterde werkzaamheden als aios, verplicht is fysiek op de arbeidsplaats aanwezig te zijn en om op oproep zo spoedig mogelijk werkzaamheden te verrichten.

Bereikbaarheidsdienst

Een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 uren waarin de werknemer verplicht is om bereikbaar te zijn en op oproep zo spoedig mogelijk werkzaamheden te verrichten.

Vergoeding voor uren *doorgebracht* in diensten (CAO GGZ en CAO Ziekenhuizen)

	Bereikbaarheidsdienst	Aanwezigheidsdienst tussen 06.00 - 24.00 uur	Aanwezigheidsdienst tussen 24.00 - 06.00 uur
Erkende feestdagen	3/18	5/18	7/18
Zaterdag en zondag	2/18	4/18	6/18
Overige dagen	1/18	2/18	3/18

Voorbeeld: 24 uren bereikbaarheidsdienst op zondag. $24 \times 2/18 = 2,67$ uur = 2 uur en 40 minuten.

Vergoeding voor uren arbeid tijdens diensten bestaat uit één op één compensatie in vrije tijd én een financiële vergoeding

NB: alleen uren arbeid die de gemiddelde 48-urige werkweek te boven gaan, worden vergoed.

% van het uurloon	Maandag t/m vrijdag	Zaterdag	Zon- en feestdagen
25%	Tussen 06.00 en 22.00 uur		
50%	Tussen 22.00 en 06.00 uur		
75%		Tot 18.00 uur en op vrije dagen	
100%		Vanaf 18.00 uur	Tussen 00.00 en 24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur

Belangrijke bepalingen ATW en ATB Geneeskundigen

Van belang in het kader van het *rooster*

Er dient een arbeidsvrije periode te zijn:

- 11 uur voor en na aanwezigheidsdienst (1 maal per 7x24 in te korten tot 8uur)
- 14 uur na 1 nachtdienst
- 46 uur na 3 nachtdiensten

NB Zowel CAO GGZ als CAO Ziekenhuizen is een zogeheten standaard-CAO. Er mag **niet** (ook niet ten gunste van de werknemer) van de CAO worden afgeweken, tenzij als zodanig in de CAO aangegeven.

HOOP 2.0

Diensten

“De aios doet tijdens de gehele opleiding ervaring op met diensten buiten kantooruren. (...). De aan diensten bestede tijd inclusief eventuele compensatie komt gemiddeld niet uit boven 20% van het dienstverband. Het aantal diensten mag niet interfereren met de continuïteit van de opleiding en de patiëntenzorg. De opleider kan de aios voor bepaalde stages tijdelijk vrijstelling verlenen voor diensten.”

De rekenkundige conclusie

De 20% regel van HOOP betreft de aan *diensten* bestede tijd + *compensatie*.

Diensten is in dit kader avond- nacht- en weekenddienst (namelijk buiten kantooruren).

Compensatie is:

-het $x/18^e$ deel voor uren doorgebracht in diensten buiten kantooruren en

-de uren ‘tijd voor tijd’ voor arbeid verricht tijdens deze diensten *die de 48 uur te boven gaan*.

Het is van belang onderscheid te maken tussen roostering en compensatie. *Afwezigheid van aios op de afdeling als gevolg van de ATW en ATB valt niet onder compensatie, zoals bedoeld in de 20%- bepaling in HOOP*. Het betreft dan alleen de compensatie in tijd op basis van de CAO.

20% besteed aan de dienst inclusief compensatie, betekent dat de tijd van de feitelijk gewerkte uren in de dienst inclusief de compensatie niet meer mag zijn dan 9,6 uur ($0,2 \times 48$). De berekening vindt plaats op jaarbasis, dus op de **gemiddelde** belasting per dienst berekend over een kalenderjaar.

Rekenvoorbeeld

1. Stel een AIOS in de GGZ werkt normatief geroosterd 38uur (inclusief onderwijs) en heeft op zaterdag bereikbaarheidsdienst, gedurende 24 uur. In die dienst werkt hij 13 uur.

Dan heeft hij op basis van de cao recht op 3 uur compensatie (51 uur minus 48). Daarnaast geldt er compensatie voor het bereikbaar zijn van $24 \times 2 / 18 = 2$ uur en 40 minuten.

Dat is samen 13 uur gewerkt + 3 uur + 2,6u = 18 uur en 40 min (18,6u)

(Daarnaast heeft de AIOS ook recht op een financiële vergoeding voor de gewerkte uren voor 18u 75% en voor de gewerkte uren na 18u 100%)

Qua belasting wisselen diensten nog al. De hierboven beschreven dienst is “genoeg” voor de vulling van bijna twee weken (9,6 per week). Een andere dienst is mogelijk minder druk. Daarom wordt er ook gerekend met gemiddelden op jaarbasis.

2. In organisatie X werken AIOS structureel 38 uur per week in voltijds dienstverband (inclusief onderwijs). De AIOS zijn vaak wat langer op de afdeling dan die 38 uur/week en werken op jaarbasis **gemiddeld** 40 uur per week.

In het weekend is het wat drukker dan door de week, maar de **gemiddelde** dienstbelasting is 8 uur. Per dienst die een AIOS doet zal er dus 0 uur arbeidscompensatie zijn (werkweek berekening voor compensatie is immers 48 uur).

De bereikbaarheidsdienst zelf levert in het weekend 2,7 uur en door de week ongeveer 1,5 uur op. Gemiddeld is dat 1,8 uur. Een dienst in deze organisatie kost dus 8 uur werk en 1,8 uur compensatie. Dat is samen 9,8 uur.

20% diensten inclusief compensatie, berekend op jaarbasis, is $9,6 (0,2 \text{ maal } 48) \times 52$. Voor deze organisatie houdt dat in: $9,6 \times 52$ gedeeld door 9,8 is circa 51 diensten op jaarbasis per AIOS.

Aanbeveling

Voor aios moeten de regels van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit worden gevolgd. Daarnaast is de 20%-bepaling uit het huidige opleidingsplan HOOP van toepassing. Deze 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% inclusief compensatie 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.

Door de verschillende manieren waarop organisaties uitvoering geven aan het ATB, 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. Dit maakt dat er verschillende berekeningen gemaakt worden, over 20% inclusief compensatie. In bovenstaand stuk hebben we laten zien en gesteld dat *compensatie* (vanuit de cao), veel beperkter is dan wat een *roostering* (en bijhorende afwezigheid) in het kader van het ATB kan behelzen.

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 immers 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.

Dit zou in concreto kunnen betekenen dat bij een (te) ruime uitvoering van het ATB, er minder diensten door AIOS gedaan kunnen worden dan dat via een rekenvoorbeeld vanuit HOOP 2.0 te berekenen valt; Tegelijkertijd kunnen er in een (omschreven) fase van de opleiding van de AIOS, diensten buiten kantoortijden juist onderdeel uit maken van de stage-specifieke leerpunten, waarbij de beoordeling van het aantal diensten juist hoger uit kan vallen dan op andere momenten. Het ervaren en leren van acute vragen in de psychiatrie buiten kantoortijd is immers, naast werk en werktijd, óók een competentie die een AIOS dient te leren.

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.

Het Concilium hoopt dat met deze aanbevelingen, waar nodig, meer eenduidigheid tussen AIOS en opleiders, in gesprek met de organisatie, bewerkstelligd kan worden.

Competentieprofiel opleider en leden van de opleidingsgroep

1. Toepassen van basisprincipes van opleiden van aios

Opleider

- Leden van de opleidingsgroep
- 1.1 Draagt het belang van opleiden uit
 - 1.2 Past de didactische principes van het leren van volwassenen toe in werkplekieren en formeel onderwijs
 - 1.3 Past de principes van constructief feedback geven toe
 - 1.4 Geeft weloverwogen beoordelingen aan aios
 - 1.5 Past de instrumenten voor het opleiden van aios correct toe
 - 1.6 Reflecteert systematisch op eigen manier van begeleiden/opleiden
 - 1.7 Leert vaardigheden systematisch aan

2. Opleiden op de werkplek

Opleider

- Leden van de opleidingsgroep
- Supervisie geven aan individuele aios in de patiëntenzorg
- 2.1 Benut de voorkomende werkzaamheden in de patiëntenzorg voor het opleiden en stemt de taken van de aios en de begeleiding van de aios af op diens niveau van bekwaamheid en zelfstandigheid
 - 2.2 Expliciteert het eigen optreden als rolmodel en zet dit optreden in om op te leiden
 - 2.3 Geeft de aios constructief feedback op diens taakvervulling
- Supervisie geven aan individuele aios in de patiëntenzorg
- 2.4 Zorgt voor een adequate organisatie van het opleiden op de werkplek
 - 2.5 Zorgt voor een adequate organisatie van formele onderwijsmomenten
 - 2.6 Herkent leerzame momenten in de praktijk en draagt er zorg voor dat deze door de opleidingsgroep voor het opleiden van de aios worden benut

3. Stimuleren, toetsen en bewaken voortgang

Opleider

- Leden van de opleidingsgroep
- Bevorderen en evalueren van groei en ontwikkeling van de individuele aios
- 3.1 Geeft de individuele aios constructief feedback op diens functioneren en voortgang in een langere periode van de opleiding
 - 3.2 Levert mondeling en schriftelijk op zorgvuldige wijze een relevante bijdrage aan de onderbouwing van de beoordelingen van de individuele aios door de opleider
- Toetsen en stimuleren van de voortgang van de individuele aios in de opleiding als geheel
- 3.3 Begeleidt de aios bij het formuleren van leerdoelen en van plannen om deze te realiseren
 - 3.4 Bespreekt (mede) op basis van input van supervisors en portfolio met de aios regelmatig en constructief diens functioneren en voortgang
 - 3.5 Zorgt voor adequate verslaglegging over het functioneren, de voortgang en de geschiktheid van de aios
 - 3.6 Herkent achterblijvende voortgang in professionele ontwikkeling van de aios en gebruikt de beschikbare middelen om hierin te interveniëren

4. Samenwerken, organiseren en bevorderen opleidingskwaliteit

Opleider

- Leden van de opleidingsgroep
- Samenwerken binnen de opleidingsgroep
- 4.1 Werkt effectief samen in de opleidingsgroep ten behoeve van een veilig en stimulerend opleidingsklimaat
 - 4.2 Draagt actief bij aan de kwaliteit van de opleiding
- Organiseren en bevorderen van de kwaliteit van de opleiding als geheel
- 4.3 Zorgt voor een adequate organisatie van de opleiding als geheel
 - 4.4 Draagt zorg voor de correcte toepassing van relevante regelgeving m.b.t. opleiden en in dienst hebben van aios
 - 4.5 Bevordert als leider van de opleidingsgroep het opleidingsklimaat
 - 4.6 Draagt zorg voor het systematisch monitoren en verbeteren van de kwaliteit van de opleiding

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