

# Adviesrapport

AAN

Leden CGS

VAN

Commissie Herziening Vrijstelling

ONDERWERP

**Advies herziening vrijstelling**



UTRECHT  
april 2013

REFERENTIE  
CGS/13-65406\_7

BIJLAGE  
4

***Voorstel voor een flexibele en competentiegerichte maatwerkregeling voor het verlenen van vrijstellingen***

Prof. dr. J.J.L. van der Klink (voorzitter)  
Dr. P. Blok  
Mw. drs. J. de Boer  
Mw. Drs. C. den Engelsen  
Mw. prof. dr. M.J.E. Mourits  
Mw. drs. M.J. Ouwerkerk (secretaris)  
Drs. C.E.J. van der Post

TELEFOON  
(030) 28 23 281

E-MAIL  
cgs@fed.knmg.nl

## Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
Inleiding.....	4
2 Opdracht .....	6
Samenstelling commissie.....	7
3 Overeenkomsten en verschillen in de huidige vrijstellingsregelingen.....	8
3.1 Achtergrond huidige vrijstellingsregeling.....	8
3.2 Overeenkomsten en verschillen .....	9
3.2.1 Overeenkomsten .....	9
3.2.2 Verschillen: Indienen van de aanvraag .....	9
3.2.3 Mogelijkheid tot niet effectueren van de vrijstelling .....	9
3.2.4 Setting opgedane werkervaring.....	9
3.2.5 Manier van beoordelen .....	10
3.2.6 Inhoudelijke toetsing.....	11
4 Voor- en nadelen van de huidige vrijstellingsregelingen.....	12
4.1 Beoordeling.....	13
4.2 Toepassing van de huidige regeling in de praktijk.....	14
4.2.1 Uitvoering door de MSRC.....	14
4.2.2 Ervaring vrijstellingsregeling CCMS door leden commissie.....	15
4.2.3 Cijfers .....	15
5 Onderzoek naar de wenselijkheid van modernisering van de bestaande vrijstellingsregelingen en wensen voor de inrichting van de nieuwe regeling ..	17
5.1 Beoogd doel van de vrijstellingsregeling .....	17
<i>Doel van de vrijstelling.....</i>	17
<i>Doel van de vrijstellingsregeling .....</i>	17
5.2 SWOT-analyse toekomstig systeem .....	18
5.3 Competentiegerichte beoordeling .....	19
5.3.1 Procedure .....	19
5.3.2 Instrumenten .....	20
5.3.3 Keuze van beoordelaar.....	21
5.4 Moment van effectueren van vrijstelling in de opleiding.....	21
5.5 Niet effectueren van de verleende vrijstelling.....	21
5.6 Bestaansrecht vrijstellingsregeling.....	21
5.6.1 Minder ANIOS .....	21
5.6.2 Snellere instroom in een opleiding .....	22
5.6.3 Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) ministerie.....	22
6 Eerder verworven competenties en sneller verworven van competenties tijdens de opleiding.....	23
6.1 EVC .....	23
6.2 Pilots EVC .....	24
6.3 Versneld de opleiding doorlopen .....	24
7 Mogelijkheid en wenselijkheid van een uniforme vrijstellingsregeling ....	26
7.1.1 Reactie HVRC .....	26
7.1.2 Reactie SGRC .....	26
8 Punten van aandacht .....	27
8.1 Pilots EVC .....	27
8.2 Competenties verworven in de basisopleiding.....	27
8.3 Financiële prikkels .....	27
8.4 Europese ontwikkelingen.....	27
8.4.1 Voorstel vrijstellingsbepaling in Europese regelgeving .....	28
8.4.2 Achtergrond .....	28

8.4.3	Voorstel EU .....	28
8.4.4	Huisartsgeneeskunde .....	29
8.4.5	Vrijstelling voor artsen .....	29
8.4.6	Minimum duur opleiding volgens Europese regelgeving .....	29
8.4.7	Gedachten van de commissie .....	29
8.5	Uitvoerbaarheid – kosten neutraal .....	29
8.6	Afstemming tussen vrijstelling en nog te volgen opleiding .....	30
8.7	Zij-instromers .....	30
9	Voorstel uiteindelijke regelgeving .....	31
9.1	Procedure .....	31
9.2	Criteria voor vrijstelling .....	32
9.3	Aanvraag van de vrijstelling .....	32
9.4	Verantwoordelijkheden .....	33
9.5	Rol van de betrokkenen .....	34
9.6	Definitieve toekenning .....	34
9.7	Vernieuwend aan de voorgestelde regeling .....	34
9.8	Reflectie vanuit de SWOT-analyse .....	35
10	Advies aan het CGS .....	36
10.1	Advies over de wenselijkheid van modernisering van de bestaande vrijstellingsregelingen .....	36
10.2	Advies over omgaan met EVC-procedures en met sneller verwerven van competenties tijdens de opleiding .....	36
10.3	Advies over de mogelijkheid en wenselijkheid van een uniforme vrijstellingsregeling voor 33 specialismen en 8 profielen .....	37
10.4	Losse punten .....	37
11	Vervolg .....	38
11.1	Het veld informeren .....	38
11.2	Voorstel tot wijzigen regelgeving .....	38
12	Bronvermelding .....	39

## Inleiding

De huidige vrijstellingsregels zijn gebaseerd op werkervaring. De duur, de inhoud en de werkomgeving van de werkervaring worden in de beoordeling betrokken, echter niet wat de aijs daadwerkelijk aan competenties heeft verworven.

Het CGS heeft in haar brief van 31 januari 2011 opdracht gegeven aan de commissie om de huidige vrijstellingsregelgeving te herzien. De commissie heeft deze opdracht aangenomen.

Naar aanleiding van de huidige, voornamelijk kwantitatieve, manier van beoordelen heeft de commissie kritisch gekeken naar mogelijkheden om de vrijstellingsregeling meer kwalitatief/inhoudelijk vorm te geven. Dit sluit aan bij de modernisering van de medische vervolgopleidingen. Daarnaast was de opdracht te kijken of de huidige regelgeving geharmoniseerd kan worden. De mogelijkheden om te komen tot een zo uniform mogelijke vrijstellingsregeling zijn als volgt onderzocht. Er zijn gesprekken gevoerd binnen de commissie. Vervolgens hebben de leden van de commissie hun achterban geraadpleegd om informatie te verkrijgen of een gekozen strategie te toetsen. Daarnaast is er literatuur geraadpleegd om de commissie te voorzien van achtergrondinformatie bij het overwegen van verschillende keuzes.

In dit advies worden de contouren voor de inhoud van de regelgeving voorgesteld. Het doel van dit advies is om het CGS te ondersteunen bij het aanpassen van de vrijstellingsregeling.

De volgorde van de te bespreken onderwerpen in het advies komen overeen met de opdracht die de commissie heeft gekregen van het CGS. Hierdoor komt het voor dat eenzelfde onderwerp in verschillende paragrafen vanuit een ander perspectief wordt besproken. Het advies wordt afgesloten met een voorstel tot te nemen vervolgstappen. Achtereenvolgens komen de volgende onderwerpen aan bod:

Hoofdstuk 1	Inleiding
Hoofdstuk 2	Opdracht en samenstelling commissie
Hoofdstuk 3	Overeenkomsten en verschillen in de huidige vrijstellingsregelingen
Hoofdstuk 4	Voor- en nadelen van de huidige vrijstellingsregelingen
Hoofdstuk 5	Onderzoek naar de wenselijkheid van modernisering van de bestaande vrijstellingsregelingen
Hoofdstuk 6	Eerder verworven competenties en sneller verwerven van competenties tijdens de opleiding
Hoofdstuk 7	Mogelijkheid en wenselijkheid van een uniforme vrijstellingsregeling
Hoofdstuk 8	Punten van aandacht
Hoofdstuk 9	Voorstel uiteindelijke regelgeving
Hoofdstuk 10	Advies aan het CGS
Hoofdstuk 11	Vervolg
Hoofdstuk 12 en 13	Bronvermelding en Bijlagen

In het stuk wordt gesproken vanuit het CCMS, CHVG en CSG. Deze drie colleges bestaan niet meer. De regelgeving in de huidige Kaderbesluiten stamt echter nog uit de tijd dat deze colleges nog wel bestonden. Hierdoor is de keuze gemaakt de colleges afzonderlijk te benoemen. Daarnaast wordt er met het benoemen van de clusters CCMS, CHVG en CSG gedoeld op de specialismen en profielen die onder het betreffende Kaderbesluit vallen.

## 2 Opdracht

Door het CGS is aan de commissie de volgende opdracht meegegeven.

### Opdracht

Aan de commissie wordt verzocht:

- te inventariseren welke overeenkomsten en verschillen er in de huidige vrijstellingsregelingen voor 33 specialismen en 8 profielen zijn;
- de voor- en nadelen van de huidige vrijstellingsregelingen in kaart te brengen;
- onderzoek te doen naar de wenselijkheid van modernisering van de bestaande vrijstellingsregelingen;
- advies te geven over hoe om te gaan met eerder verworven competenties en met sneller verwerven van competenties tijdens de opleiding;
- onderzoek te doen naar de mogelijkheid en wenselijkheid van een uniforme vrijstellingsregeling voor 33 specialismen en 8 profielen.

### Aandacht voor

- Pilot EVC
- Competenties opgedaan gedurende de basisopleiding (MD/PhDtrajecten)
- Financiële prikkels (opleidingsfonds)
- Europese ontwikkelingen
- Uitvoerbaarheid (kosten/baten)
- afstemming tussen vrijstelling en nog te volgen opleiding

### Resultaten

- Een inventarisatie van de overeenkomsten en verschillen van de huidige vrijstellingsregelingen, en daarbij de voor- en nadelen.
- Een advies over wenselijkheid van modernisering van de bestaande vrijstellingsregelingen.
- Een advies over omgaan met eerder verworven competenties en met sneller verwerven van competenties tijdens de opleiding.
- Een advies te geven over de mogelijkheid en wenselijkheid van een uniforme vrijstellingsregeling voor 33 specialismen en 8 profielen.

### Tijdpad

Looptijd van de adviescommissie is één jaar tot juli 2012, waarin vier tot zes bijeenkomsten.

Aan de hand van de opdracht zal de commissie een aantal bijeenkomsten organiseren om haar opdracht uit te voeren.

Bij tussentijdse terugkoppeling aan het CGS op 14 maart 2012 is de opdracht aangescherpt en verruimd. Er werd nogmaals gewezen op de competenties opgedaan gedurende de basisopleiding in de vorm van bijzondere prestaties en de mogelijkheid om de opleiding versneld te doorlopen. Daarnaast wordt de commissie geattendeerd op het feit dat andere opleidingen vaak volgen wat in de medische vervolgopleiding gebeurt. Bij het ontwerpen van een vrijstellingsregeling voor medisch-specialistische opleidingen is dan ook van belang na te denken over de uitstraling naar opleidingen in andere

zorgberoepen. De commissie zal dit meenemen in haar overwegingen. Als laatste punt wordt in de vergadering genoemd dat Europese regelgeving voorschrijft dat de opleiding tot specialist in ieder geval tien jaar (zes + vier) moet duren. Dat leidt er al toe dat sociaal geneeskundigen die een beduidende vrijstelling hebben gekregen, hun vak niet kunnen uitoefenen in andere Europese landen. De commissie geeft hier aandacht aan.

## Samenstelling commissie

De commissie is als volgt samengesteld:

### Samenstelling commissie

Prof. dr. J.J.L. van der Klink	CGS (voorzitter)
Dr. P. Blok	Secretaris MSRC
Drs. C.E.J. van der Post	Hoofd Huisartsenopleiding AMC-Universiteit van Amsterdam
Mw. drs. J. de Boer	NSPOH
Mw. Drs. C. den Engelsens	Aios huisartsgeneeskunde, UMC Utrecht
Mw. prof. dr. M.J.E. Mourits	Opleider Obstetrie & Gynaecologie – UMCG/ OOR-NO
Mw. drs. M.J. Ouwkerk	Adjunct-secretaris CGS (secretaris)

De commissie is bijeengekomen op de volgende data:

- 30 augustus 2011
- 6 december 2011
- 7 februari 2012
- 23 maart 2012
- 29 juni 2012
- 13 augustus 2012
- 20 augustus 2012 (telefonisch)
- 4 februari 2013

In de bijeenkomsten zijn de verschillende onderwerpen besproken, die in dit advies aan de orde komen. Er zijn discussies gevoerd waarna een gezamenlijke visie werd gevormd. Deze visie is getoetst bij (een deel van) de achterban. Dit heeft geresulteerd in een eerste versie van het advies. Nadat deze versie besproken is in de vergadering van het CGS, is het commentaar op het advies verwerkt. De commissie komt hiermee tot voorliggend advies.

### 3 Overeenkomsten en verschillen in de huidige vrijstellingsregelingen

In dit hoofdstuk is een analyse gemaakt van het huidige systeem. Daarbij wordt gekeken naar overeenkomsten en verschillen in de regelgeving, de voor- en nadelen van het huidige systeem en de huidige wijze van beoordelen van de vrijstellingsaanvraag. Als eerste wordt kort de historie van de regelgeving uiteengezet.

#### 3.1 *Achtergrond huidige vrijstellingsregeling*

Sinds 1 januari 2005 kennen we de Kaderbesluiten CCMS, CHVG en CSG. In deze besluiten is sprake van vrijstellingsregelingen die vergelijkbaar is met de regelingen die zijn opgenomen in de besluiten die per 1 januari 2011 in werking zijn getreden. De vigerende regelgeving is te vinden in bijlage 1.

Het CHVG kende sinds 1999 al een apart vrijstellingsbesluit.

Het CCMS kent sinds 2002 een besluit tot bekorting van de opleidingsduur.

Van het CSG is geen eerdere regelgeving bekend gericht op vrijstelling.

Sedert 1 januari 2011 zijn van kracht::

- het Kaderbesluit CHVG;
- het Kaderbesluit CCMS; en
- het Kaderbesluit CSG.

Uitgangspunt van de huidige vrijstellingsregeling is dat eerder opgedane medisch specialistische kennis en ervaring kan meetellen als opleiding en aldus tot vrijstelling van (een) onderdeel/onderdelen van de opleiding kan leiden.

Het huidige systeem van vrijstelling gaat voor alle 33 specialismen en 8 profielen uit van de volgende kwantitatieve normen:

- Duur van de werkervaring;
- Duur van de opleidingservaring;
- Duur van de onderzoekservaring.

Daarnaast hanteert het CCMS aanvullende kwalitatieve eisen. Hier wordt later op ingegaan.

Achtergrond van de vigerende regelgeving is de gedachte dat de aios niet onnodig lang in de opleiding wordt gehouden. Als om gegronde redenen aangenomen kan worden dat de aios een deel van het specialisme al beheerst is het onlogisch deze aios in de opleiding deze onderdelen (opnieuw) te laten volgen. Hierbij gaat het onder andere om de ervaring die is opgedaan in een aniosfunctie.

Bij het ontwerpen van de vigerende regelgeving is onderwerp van gesprek geweest of de opleider dan wel de aios de verantwoordelijkheid krijgt om de vrijstelling aan te vragen. Uiteindelijk is gekozen de aios hierin het voortouw te geven. Hiermee trachtte men te voorkomen dat de aios in een te afhankelijke positie ten opzichte van de opleider komt te staan, bijv. in relatie tot productie of om financiële redenen. Het is echter niet de bedoeling de opleider te passeren. (zie toelichting bij CCMS-KB B.20).



### 3.2 *Overeenkomsten en verschillen*

Op basis van de huidige regelgeving is het onderstaande overzicht gemaakt van overeenkomsten en verschillen. Dit overzicht is gebaseerd op de volgende artikelen:

- Kaderbesluit CCMS artikel B.19 en B.20.
- Kaderbesluit CHVG artikel B.11.
- Kaderbesluit CSG artikel B.11.

De artikelen zijn opgenomen in bijlage 1. Daarnaast is een overzicht van de verschillen in de vigerende regelgeving gemaakt in de vorm van een matrix. Deze is opgenomen in bijlage 2.

De regelgeving is op de volgende punten bekeken op overeenkomsten en verschillen; Indien van de aanvraag, mogelijkheid tot het niet effectueren van de (voorwaardelijk) verleende vrijstelling, setting opgedane werkervaring, manier van beoordelen en inhoudelijke toetsing.

#### 3.2.1 *Overeenkomsten*

Voor alle clusters geldt dat de ervaring waarvoor vrijstelling wordt verleend opgedaan moet zijn na de basisopleiding. Daarnaast moet bij alle drie de regelingen nog minimaal een deel van de opleiding gevolgd worden. Dit varieert van één tot ongeveer vier jaar. In alle gevallen kan de aios de vrijstelling aanvragen en daartoe zelf het initiatief nemen. Bij het CCMS kan de aanvraag tot vrijstelling zowel door de opleider en de aios gezamenlijk als zelfstandig door de aios bij de MSRC worden ingediend. De aios zorgt of aios en opleider gezamenlijk zorgen daarbij voor de stukken die aangeleverd moeten worden. In het algemeen wordt de vrijstelling verleend voor onderdelen in de opleiding die qua onderwerp, inhoud en niveau vergelijkbaar zijn met de opgedane werkervaring.

#### 3.2.2 *Verschillen: Indien van de aanvraag*

De volgende paragrafen beschrijven de verschillen in de regelgeving. Bij het CCMS geldt dat de aanvraag voor aanvang van de opleiding ingediend moet zijn. Bij het CHVG moet dit vooraf of uiterlijk twee maanden na aanvang van de opleiding. Bij het CSG is dit niet bepaald.

#### 3.2.3 *Mogelijkheid tot niet effectueren van de vrijstelling*

Bij het CCMS beoordeelt de opleider uiterlijk voor het einde van het eerste opleidingsjaar resp. het eerste opleidingsjaar van de vervolgopleiding op basis van ten minste twee voortgangsgesprekken of effectuering van de vrijstelling gerechtvaardigd is. Bij de andere twee besluiten is dit niet mogelijk.

#### 3.2.4 *Setting opgedane werkervaring*

Bij het CCMS telt de ervaring mee als deze is opgedaan in de laatste drie jaar voorafgaand aan de start van de opleiding.

Bij het CHVG is dit vijf jaar.

Bij het CSG is een verdeling gemaakt. De ervaring opgedaan in afgesloten cursorisch onderwijs in een opleidingsinstituut moet in de vijf jaar voorafgaand aan de opleiding zijn opgedaan. De ervaring opgedaan in een opleidingsinrichting telt mee als deze opgedaan is binnen drie jaar voorafgaand aan de opleiding.

Bij het CCMS dient de medisch specialistische ervaring opgedaan buiten het kader van de opleiding verband te houden met het medisch specialisme waarvoor de opleiding zal worden gevolgd. De kennis en ervaring kan zijn opgedaan als

- aios in het kader van een medisch specialistische opleiding,
- als anios in een erkende opleidingsinrichting,
- als arts/onderzoeker in een instelling voor wetenschappelijk onderzoek.

N.B.: dit behoeft geen voor de opleiding erkende instelling te zijn.

Bij zowel het CHVG als CSG wordt breder naar ervaring gekeken. Bij het CHVG telt ervaring in de vakgebieden uit het cluster CHVG mee. Bij het afronden van een specialistenopleiding telt de ervaring ook mee ongeacht in welk cluster dit was. Bij het CSG telt alle ervaring mee die qua niveau, inhoud en omvang gelijkgesteld kan worden.

Bij het CCMS is de duur van de vrijstelling afhankelijk van de aard en de omvang van de werkervaring.

- Indien sprake is geweest van werkzaamheden als aios: ten hoogste de duur van de gevolgde onderdelen;

- In het geval van werkzaamheden als anios: de helft van de periode waarin de kennis en ervaring is opgedaan tot ten hoogste twaalf maanden;

Reden hiervoor is dat de anios niet in een opleidingsstructuur zit en op een ander niveau competenties ontwikkelt dan een aios. De andere besluiten kennen een dergelijke regel niet.

- Op basis van wetenschappelijk onderzoek: 6 maanden tenzij in de opleidingseisen van het betreffende specialisme bepalingen van een langere periode van wetenschappelijk onderzoek zijn opgenomen. In dat geval is de duur van de vrijstelling ten hoogste de duur van het wetenschappelijk onderzoek vanuit de opleidingseisen.

Er is een regeling voor het berekenen van de maximale omvang van de vrijstelling als niet alleen werkervaring als anios maar ook onderzoekservaring als arts of ervaring als aios wordt ingebracht (stapelen van kennis en ervaring). Door sommatie van de verschillende vormen van werkervaring kan tot drie jaar vrijstelling worden verkregen; bijvoorbeeld werkzaamheid als aios leiden tot twee jaar vrijstelling en daarboven geeft wetenschappelijk onderzoek mogelijkheid tot een vrijstelling van één jaar.

Bij het CHVG en CSG moet nog minimaal een jaar van de opleiding wel gevolgd worden. Dit betekent respectievelijk dat de aios maximaal twee tot drie jaar vrijstelling kan krijgen.

### 3.2.5 *Manier van beoordelen*

Bij het CHVG dient de aios een schriftelijk verzoek in. De aios levert de benodigde stukken aan. Het hoofd van het opleidingsinstituut beoordeelt de aanvraag en geleidt de aanvraag naar de HVRC die uiteindelijke goedkeuring verleent. Dit geldt ook voor het CSG. In alle gevallen wordt de beoordeling uitgevoerd door een enkel persoon. Er zijn geen beoordelingscommissies. Bij het CCMS dient de aios al of niet samen met de opleider een schriftelijk verzoek bij de MSRC in. De MSRC voert een kwantitatieve en kwalitatieve beoordeling uit, waarbij zo nodig het lid MSRC of de PVC van de

desbetreffende wetenschappelijke vereniging om advies gevraagd wordt. Dit laatste wijkt af van de andere besluiten.

Bij het CCMS beslist de MSRC binnen 8 weken na ontvangst van de aanvraag of de aanvraag in beginsel kan leiden tot vrijstelling. Bij het CSG is de termijn eveneens acht weken, bij het CHVG 2 maanden. Deze termijnen kunnen als gelijk worden beschouwd. Bij het CHVG en het CSG is de toekenning definitief. Bij het CCMS beoordeelt de registratiecommissie voorafgaand aan de opleiding of de vrijstelling in beginsel toegekend kan worden. Vervolgens beoordeelt de opleider voor het einde van het eerste jaar of de vrijstelling gerechtvaardigd is. Als er sprake is van een samengestelde opleiding dan vindt dit oordeel plaats vóór het einde van één jaar opleiding in het eigen gekozen specialisme.

Zowel bij het CCMS als het CHVG krijgt de aios bij het afwijzen van het verzoek een schriftelijk bericht met de reden van afwijzing.

### *3.2.6 Inhoudelijke toetsing*

Het CCMS hanteert een inhoudelijke kwantitatieve norm. Zij vraagt naar een nauwkeurige omschrijving van opgedane kennis en ervaring. Deze wordt beoordeeld door het bureau van de MSRC, waarbij zo nodig het lid MSRC of de PVC van de desbetreffende wetenschappelijke vereniging om advies wordt gevraagd. Indien de inhoudelijke uitleg overeenkomt met het opleidingsonderdeel waar vrijstelling voor wordt gevraagd, wordt de vrijstelling verleend.

Bij het CHVG en CSG ligt de inhoudelijke beoordeling bij het hoofd. Vanuit de Kaderbesluiten zijn hier geen voorwaarden aan verbonden anders dan kennis en ervaring die qua niveau, inhoud en omvang gelijkgesteld kunnen worden. Bij alle drie de besluiten wordt inhoudelijk gekeken op welke onderdelen de aios werkervaring heeft. Alleen bij het CCMS wordt inhoudelijk bekeken welke competenties zijn verworven. Er wordt in alle gevallen niet getoetst of de aios de competenties daadwerkelijk beheerst.

## 4 Voor- en nadelen van de huidige vrijstellingsregelingen

Om de voor- en nadelen van de huidige vrijstellingsregeling in kaart te brengen is een SWOT analyse uitgevoerd. De leden van de commissie hebben deze tabel met de achterban besproken en hier commentaar op gevraagd. Dit is vervolgens verwerkt. Wat hieronder is weergegeven, is hoe de huidige vrijstellingsregeling wordt beleefd.

Als kracht wordt gezien dat de huidige regeling gemakkelijk uitvoerbaar is. Het systeem is transparant en aios' weten voorafgaand aan de opleiding waar ze aan toe zijn. Ook wordt als positief ervaren dat er eisen worden gesteld aan de instelling waar de ervaring is opgedaan. Als grote zwakte van de huidige regeling wordt aangegeven dat er op het moment van aanvragen van de vrijstelling niet kwalitatief getoetst wordt of de aios de opgegeven competenties ook daadwerkelijk beheerst. Dit sluit niet aan bij de opleidingsmodernisering, waarbij ervaring niet in duur (kwantitatief) maar in competenties (kwalitatief) wordt getoetst. Hierdoor kunnen verkeerde keuzes door de aios (en opleiders) worden gemaakt, waardoor er soms spijtoptanten zijn onder de aios. Bij het CCMS toetst / beoordeelt de opleider in beginsel in het eerste opleidingsjaar of effectuering van de vrijstelling gerechtvaardigd is. Bij de andere clusters vindt geen toetsing achteraf plaats. De verleende vrijstelling kan onvoldoende aansluiten op de opleidingsonderdelen waar vrijstelling voor wordt verleend. Daarnaast wordt nog een aantal technische punten genoemd die gericht zijn op de structuur van de opleiding. Als bedreiging van het huidige systeem wordt genoemd dat aios competenties niet (voldoende) beheersen, waar ze wel vrijstelling voor gekregen hebben. Een van de oorzaken hiervan is dat aios nog geen goed beeld van de opleiding hebben, op het moment dat de vrijstelling wordt aangevraagd. Ook komt het voor dat de leercurve van de aios minder steil is dan op grond van eerder verworven competenties verwacht mag worden.

A. Huidige systeem			
<u>helpfull</u>	<p><b><u>Strengths:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Makkelijk uitvoerbaar</li> <li>▪ Eisen gesteld aan de instelling waar evaring is opgedaan</li> <li>▪ Eisen aan de minimale duur</li> <li>▪ Je weet vooraf waar je aan toe bent</li> <li>▪ Vrijstellingen vroeg bekend waardoor IOS goed in te vullen is.</li> </ul>	<p><b><u>Weaknesses:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Niet getoetst op inhoud/kwaliteit/diversiteit</li> <li>▪ Geen toetsing achteraf</li> <li>▪ Ervaring niet in portfolio</li> <li>▪ Geen eisen aan begeleiding</li> <li>▪ Beperkt invulling van klinische stage (HN)</li> <li>▪ Vrijstelling moet vooraf worden aangevraagd in fase dat aios nog te beperkt beeld heeft van de relevantie van de EVC voor het specialisme.</li> <li>▪ Voor oudere zij-instromers is de regeling te star (ouderengeneeskunde)</li> <li>▪ Discrepantie tussen ervaring en benodigde competenties voor het vak (huisarts/ouderengeneeskunde)</li> <li>▪ Gegeven vrijstellingen kunnen niet ongedaan gemaakt worden</li> <li>▪ Vrijstelling gaat van ander gebied af dan verworven competenties (LVAG)</li> <li>▪ Vrijstellingsregels lijken minder duidelijk (sociale geneeskunde)</li> <li>▪ Druk vanuit instituut om wél vrijstelling aan te vragen (HON) vanwege beperkte beschikbaarheid van stages (HN)</li> <li>▪ Strakke regelgeving beperkt gedifferentieerd inzetten van beschikbare stages (HN)</li> </ul>	<u>harmfull</u>
	<p><b><u>Opportunities:</u></b></p>	<p><b><u>Threats:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vrijstelling is niet verdiend</li> <li>▪ Aios mist opleiding die wel nodig was</li> <li>▪ Aios heeft nog geen beeld van de opleiding, maar er is wel al vrijstelling verleend</li> </ul>	

#### 4.1 *Beoordeling*

Met onderstaande matrix wordt aangegeven wat de huidige regelgeving biedt aan beoordeling bij een vrijstellingsaanvraag.

Beoordelingsstelsel vrijstellingsaanvraag voorafgaand aan de opleiding:

Beoordeeld door →	Opleider ervaringsdeel	Opleider opleiding	Registratiecommissie
Toetsing ↓			
Schriftelijke toets	CCMS	CCMS CSG	CCMS

		CHVG (hoofd)	
Gesprek		CSG CHVG (hoofd)	
Assessment			

Beoordelingssysteem bij definitieve toewijzing van de vrijstelling na een jaar:

Beoordeeld door →	Opleider ervaringsdeel	Opleider opleiding	Registratiecommissie
Toetsing ↓			
Schriftelijke toets			
Gesprek		CCMS	
Assessment			

## 4.2 *Toepassing van de huidige regeling in de praktijk*

### 4.2.1 *Uitvoering door de MSRC*

De commissie heeft de regelgeving van het CCMS die uitgevoerd wordt door de MSRC, als vertrekpunt genomen voor haar advisering. Hieronder wordt beschreven hoe deze regeling in de praktijk wordt toegepast.

Bij de vrijstellingsaanvragen bij de MSRC wordt als volgt gehandeld.

De aanvraag tot vrijstelling kan zowel door de aios en opleider gezamenlijk als zelfstandig door de aios bij de MSRC worden ingediend. De aanvraag omvat ondermeer:

- een nauwkeurige omschrijving van de verrichte medische werkzaamheden,
- de naam van de opleidingsinstelling of de instelling waar, en de periode gedurende welke deze werkzaamheden zijn verricht,
- de namen en functies van de personen onder wiens leiding en toezicht de werkzaamheden zijn verricht,
- een schriftelijke beoordeling, afgegeven door degene bij wie de werkzaamheden zijn verricht.

De MSRC voert een kwantitatieve en kwalitatieve beoordeling uit. Bij onduidelijkheden in de beschrijving van de aios van de eerder opgedane competenties wordt de secretaris geraadpleegd. Dit gebeurt in minder dan de helft van de gevallen. De rest wordt gemandateerd behandeld.

Bij onduidelijkheden in de aanvraag wordt de aanvrager(s) om aanvullende informatie gevraagd. Bij de beoordeling wordt zo nodig het lid MSRC of de PVC van de desbetreffende wetenschappelijke vereniging om advies gevraagd. Uitgangspunt bij de vrijstelling is dat de vrijstelling wordt verleend voor die onderdelen van de opleiding waarin de ervaring is opgedaan. Dat wil zeggen dat de aios door de opgedane ervaring al een bepaald onderdeel van de opleiding beheerst en het om die reden verantwoord is dat de aios dit onderdeel niet (volledig) volgt.

De opgedane ervaring komt in de meeste gevallen overeen met de in het begin van de opleiding te verwerven competenties, zodat het voor de hand ligt de opgedane ervaring in het begin van de opleiding te verdisconteren.

De MSRC geeft in de beslissing - of de aanvraag in beginsel kan leiden tot vrijstelling - aan, voor welk deel van de opleiding vrijstelling wordt verleend. Dit kan dus ook een onderdeel later ( in het 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup>, etc. jaar) van de opleiding zijn, (bijv. kinderneurologie in het 3<sup>e</sup> opleidingsjaar).

Voor het einde van het eerste opleidingsjaar of het einde van het eerste opleidingsjaar van de “vervolgopleiding” beoordeelt de opleider op basis van de voortgangsgesprekken of effectuering van de vrijstelling gerechtvaardigd is. Het is de competentie van de opleider om te beoordelen of de aios het onderdeel waarvoor de vrijstelling wordt verleend dusdanig beheerst dat het verantwoord is om vrijstelling voor dat onderdeel van de opleiding te effectueren. De opleider kan bepalen dat een gedeeltelijke toekenning van de vrijstelling gerechtvaardigd is indien de aios het onderdeel waarvoor d vrijstelling in beginsel werd verleend ten dele beheerst.

De aios heeft in beginsel in het *eerste* opleidingsjaar de mogelijkheid een nog niet daadwerkelijk genoten vrijstelling “terug te draaien”. Er is geen overzicht of, en zo ja hoe vaak dit gebeurt.

#### 4.2.2 *Ervaring vrijstellingsregeling CCMS door leden commissie*

In de commissie wordt de vrijstelling verschillend ervaren. De hierboven genoemde werkwijze van de MSRC wordt door de commissie niet of slechts deels herkend.

##### *Voorbeeld*

Aios B heeft een lange periode (2 jaar) als anios gewerkt in een opleidingsziekenhuis en krijgt daarvoor een jaar korting van de MSRC. De aios twijfelt of ze dat wel wil. Haar overwegingen: de ervaring betreft met name verloskundig werk en kraamafdeling. Dat betrof een vrij beperkt en laag complex takenpakket. Bovendien zou het opnemen van deze korting van een jaar betekenen dat ze daardoor een jaar korter de tijd heeft om basisvaardigheden aan te leren, temeer omdat ze graag aan het eind van de opleiding een differentiatiestage van een jaar zou gaan doen. Dan blijft er van de opleiding van zes jaar maar vier in plaats van vijf jaar over voor het aanleren van alle basisvaardigheden en -competenties. Voorwaarde voor de differentiatiestage is namelijk dat ze haar portfolio voor de basis moet hebben afgerond. Het is de vraag of dat gaat lukken binnen vier jaar. Met namen de operatieve verrichtingen zouden wel eens tekort kunnen schieten. Ze overweegt om daarom maar zes in plaats van twaalf maanden korting te accepteren. Ze vraagt advies aan haar opleider, voor de start van het eerste jaar.

#### 4.2.3 *Cijfers*

Uit cijfers van de KNMG blijkt dat bij de medisch specialisten jaarlijks ca. 1200 aios instromen in een opleiding. Van deze aios maakt een deel gebruik van de vrijstellingsregeling. Deze percentages zijn hieronder per cluster ingedeeld.

##### *CCMS-cluster*

Ongeveer 20% van de instromende aios in medische specialismen maakt gebruik van de vrijstellingsregeling. Van de aanvragen wordt 85-90% toegekend. Het komt in enkele gevallen voor dat de vrijstelling wordt teruggedraaid.

*CHVG-cluster*

Bij de instroom van aios' huisartsgeneeskunde ligt het aantal aios dat een aanvraag doet en toegekend krijgt op 50%. Bij AVG en Specialist ouderengeneeskunde ligt dit percentage iets lager dan bij de huisartsen. Hierbij worden geen toekenningen ingetrokken.

*CSG-cluster*

Bij sociale geneeskunde wordt zelden vrijstelling aangevraagd.

Conclusie is dat in de huidige situatie het om een niet te verwaarlozen groep aios gaat die jaarlijks gebruik maakt van de vrijstellingsregeling. In het kader van efficiënt gebruik maken van opleidingsgeld en -middelen, is een vrijstellingsregeling in principe een goede zaak, mist voldaan kan worden aan alle eisen van kwaliteit van het 'eindproduct'.



## 5 Onderzoek naar de wenselijkheid van modernisering van de bestaande vrijstellingsregelingen en wensen voor de inrichting van de nieuwe regeling

Door de commissie is geïnventariseerd bij de achterban wat de wensen zijn voor het moderniseren en meer kwalitatief inrichten van de vrijstellingsregeling. Bij het in kaart brengen hiervan komen twee punten naar voren. Ten eerste is het wenselijk om het beoordelingsmoment te verschuiven naar een later moment in de opleiding. Ten tweede wordt de wens geuit voor een meer inhoudsgerichte (competentiegerichte) beoordeling van de vrijstellingsaanvraag. In onderstaand hoofdstuk wordt hier verder op ingegaan. In de eerste paragrafen van dit hoofdstuk is geanalyseerd wat de wensen zijn voor het nieuwe systeem. In het tweede deel van het hoofdstuk worden verschillende omgevingsfactoren besproken in relatie tot de opdracht van de commissie. Deze analyse is nodig om gedegen keuzes te maken voor een voorstel tot regelgeving.

Bij de inventarisatie onder de achterban hebben de volgende partijen gereageerd:

- Huisartsinstituten, SOON.
- LVAG, De Jonge Orde, VASON, LOVAH, VAAVG, LOSGIO.
- Afdeling gynaecologie/obstetrie en andere aios en specialisten van het UMCG.

### 5.1 *Beoogd doel van de vrijstellingsregeling*

Voorafgaand aan de analyse van de wensen voor een nieuw systeem is door de commissie het doel van de vrijstellingsregeling geformuleerd. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen het doel van de vrijstelling en het doel van de vrijstellingsregeling.

#### *Doel van de vrijstelling*

Het CGS heeft als taak de kwaliteit van de medische vervolgopleiding te borgen door het vaststellen van regels. Het CGS is hierbij verplicht om efficiënt om te gaan met (maatschappelijke) middelen. Hierdoor zal het de medische vervolgopleiding zo efficiënt mogelijk inrichten voor de aios. De kwaliteit van de specialist dient daarbij geborgd te blijven. Op grond van bovengenoemde punten is gekozen voor een vrijstellingsregeling die recht doet aan de eerder verworven competenties van de aios.

#### *Doel van de vrijstellingsregeling*

Doel van de vrijstellingsregeling is aantoonbare competenties die verkregen zijn in eerdere werkervaring, te erkennen. De daarvoor geschikte opleidingsonderdelen die aansluiten bij deze competenties zullen gedeeltelijk of in zijn geheel niet gevolgd hoeven te worden. De opleiding die de aios dient te volgen wordt hierdoor verkort.

De commissie neemt bovenstaande definities als uitgangspunt in haar voorstel voor regelgeving.

## 5.2 *SWOT-analyse toekomstig systeem*

Er is in kaart gebracht welke kansen en bedreigingen gezien worden bij het vernieuwen van de vrijstellingsregelgeving. Deze zijn weergegeven in de onderstaande matrix. Deze matrix is gebaseerd op een SWOT-analyse (Chapman, 2004), die is gebruikt om inzicht te krijgen in de wensen die de commissie heeft geïnventariseerd voor een nieuwe regeling. Door het inzien van deze sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen kan de vorm van de nieuwe regelgeving verder worden aangescherpt. De matrix kan gezien worden als tussenstap bij het onderzoeken van een geschikte vrijstellingsregeling.

Als kracht voor een nieuw systeem wordt gezien dat de arts beoordeeld zou moeten worden op de daadwerkelijk beheerste competenties. Dit geeft een beter beeld van wat de aankomende aios 'in huis heeft'. De kans die hierbij gezien wordt is dat er op meer individuele basis wordt bepaald welke competenties de arts beheerst en welk opleidingstraject daarbij past. Er wordt op individueel niveau gekeken met welke opleidingsonderdelen deze ervaring overeenkomt. Daarnaast ziet de commissie het als kans de regelgeving te flexibiliseren. Dit brengt met zich mee dat de vrijstelling in een later stadium, na de start van de opleiding, teruggedraaid (niet geëffectueerd) kan worden. Als in de praktijk blijkt dat de aios niet aan de beoordeelde competenties voldeed, of een te trage leercurve laat zien voortbouwend op de eerder verworven competenties, zal hij het opleidingsonderdeel alsnog dienen te volgen.

Als zwakte van een systeem met een uitgebreide op competenties gerichte pre-assessment (een systeem waar de commissie later in dit advies niet voor kiest) wordt aangegeven dat voor het inhoudelijke beoordelen van de opgedane ervaring een omvangrijk systeem nodig is. Het systeem moet op een bepaalde manier toetsen wat het daadwerkelijke competentieniveau van de arts is, in alle verschillende specialismen. Hierdoor zal het systeem deels uit subjectieve beoordelingen bestaan. Dit vraagt om een goede afweging bij wie de verantwoordelijkheid ter beoordeling ligt. Daarnaast is een dergelijk, deels subjectief, systeem voor de opleider, registratiecommissie (RGS) en aios niet transparant, eenduidig en betrouwbaar genoeg.

De commissie verwacht als belangrijke bedreiging van een dergelijk systeem dat dit hoge kosten met zich meebrengt. Een dergelijke beoordeling zal door middel van assessments moeten plaatsvinden en deze zullen speciaal hiervoor ontwikkeld moeten worden. Ten tweede verwacht de commissie dat de reproduceerbaarheid van een dergelijk assessment systeem laag zal zijn. Ten derde verwacht de commissie dat het een grote tijdsinvestering zal betekenen voor de arts, die de aanvraag indient om alle EVC's te beschrijven. Ten slotte zal het lastig zijn voor de opleiding om kort van te voren te weten aan welke opleidingsonderdelen aios wel en niet deelnemen. Dit maakt het plannen van de onderdelen lastig, danwel onmogelijk.

A. Toekomstig systeem (later inzetten en mogelijk meer competentiegericht)			
<b>Intern</b>			
<b>helpfull</b>	<p><b><u>Strengths:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inrichten naar daadwerkelijk behaalde competenties</li> <li>▪ Beter beeld van de aios over daadwerkelijke beschikking competenties aios</li> </ul>	<p><b><u>Weaknesses:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Omvangrijker systeem</li> <li>▪ Voor aios niet transparant</li> <li>▪ Afhankelijk oordeel opleider</li> </ul>	<b>harmfull</b>
	<p><b><u>Opportunities:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aios wordt naar ‘kunnen’ beoordeeld</li> <li>▪ Flexibele regelgeving; later aanvragen/terugdraaien</li> <li>▪ Kritisch kijken van welk deel opleiding de vrijstelling af gaat</li> <li>▪ Meer mogelijkheden voor individualisering</li> </ul> <p>Nagaan van referenties uit de anios periode, waardoor op langere termijn de beoordeling en begeleiding van anios kan verbeteren</p>	<p><b><u>Threats:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hoge kosten- en tijdsinvestering</li> <li>▪ Toebedeling en plaatsing kort voor daadwerkelijke start van de stage.</li> </ul>	
<b>Extern</b>			

In paragraaf 9.8 geeft de commissie een reflexie op deze SWOT-analyse in relatie tot de nieuwe voorgestelde regeling.

### 5.3 Competentiegerichte beoordeling

De commissie pleit voor een meer competentiegerichte beoordeling van de ervaring van de arts dan de huidige systematiek. De inrichting van deze manier van beoordeling wordt hieronder besproken aan de hand van vier onderwerpen. Dit zijn achtereenvolgens de procedure die gevolgd moet worden, de instrumenten die worden ingezet, de keuze van de beoordelaar en de verantwoordelijkheidsverdeling.

#### 5.3.1 Procedure

In deze paragraaf wordt verslag gedaan van de inventarisatie bij de achterban die de commissie heeft gedaan om tot een voorstel voor een procedure te komen. In hoofdstuk 9 wordt dit voorstel voor de uiteindelijke procedure gepresenteerd.

De commissie heeft bij de achterban geïnventariseerd wat een wenselijk moment is van beoordeling. Dit komt voort uit de discussie dat het voor een opleider en de aios wenselijk is een periode te ‘socialiseren’ in een vakgebied alvorens hij/zij kan beoordelen of en voor welke onderdelen vrijstelling aan te vragen en toe te kennen. Dit doet ook recht aan het feit dat het voor komt dat aios’ spijt hebben van de vrijstellingsaanvraag. De MSRC merkt hier in de praktijk weinig van omdat dit vaak pas na het eerste jaar duidelijk wordt en in slechts enkele gevallen de vrijstelling niet wordt geëffectueerd binnen een jaar. Na aanvang van de opleiding wordt er beseft dat het opleidingsonderdeel wel degelijk van toegevoegde waarde is voor de eigen competentieontwikkeling. De commissie is van mening dat de beoordeling van de aios dient te gebeuren als de opleider redelijkerwijs zicht heeft op welke competenties die de aios laat zien en ontwikkelt. Afhankelijk van het onderdeel waar vrijstelling voor wordt

aangevraagd zal dit op een later moment in de opleiding zijn. Dit pleit voor een mogelijkheid om de aios pas tijdens de opleiding te beoordelen en om de aios de mogelijkheid te geven de vrijstellingstoewijzing niet te effectueren.

Voor de clusters CHVG en CSG is de mogelijkheid om tijdens de opleiding de vrijstelling wel of niet te effectueren, nieuw. Bij het CCMS cluster is dit al het geval. Het is wenselijk dat de opleider zelf de aios beoordeelt op competenties. Om te voorkomen dat de opleider hiermee te veel macht krijgt toebedeeld zal gezocht worden naar een breder kader van beoordelen. Aangezien het praktisch onhaalbaar lijkt voor de opleidingen om aios pas na de start van de opleiding vrijstelling te laten aanvragen is het voorstel om ook voorafgaand aan de opleiding een beoordelingsmoment in te voeren of de aanvraag ‘vrijstellingswaardig’ is. Dit is in het huidige systeem al het geval.

Vanuit het oogpunt van rechtszekerheid lijkt een later beoordelingsmoment niet in het belang van de aios. De aios weet immers pas tijdens zijn opleiding hoe lang hij deze zal volgen. Vanuit deze gedachte is getracht de vrijstelling wel zo snel mogelijk in de opleiding toe te kennen als de opleider zicht heeft op het functioneren van de aios in de competentiegebieden waar vrijstelling voor is aangevraagd en als ook de aios zelf er beter zicht op heeft of de vrijstelling al dan niet wenselijkheid is.

In hoofdstuk 9 wordt een procedure voorgesteld die mede is gebaseerd op deze analyse onder de achterban.

### 5.3.2 Instrumenten

In de commissie is besproken een methodiek te hanteren waarbij aangesloten wordt op bestaande instrumenten (zoals KPB). Er is gekozen voor het gebruik van een portfolio. Hierin kan de anios ervaring verzamelen als bewijs voor zijn verworven competenties. Het is echter niet binnen het bereik van het CGS om te eisen van artsen die niet in opleiding zijn dat zij een portfolio bijhouden. Ook kunnen opleiders door het CGS niet verplicht worden gesteld om anios te beoordelen. Dit maakt het lastig dezelfde methodische eisen te stellen als aan het opleidingsportfolio.

De commissie acht het wel mogelijk dat er inhoudelijke eisen worden gesteld aan een portfolio. De anios kan beschrijven waar hij ervaring in heeft opgedaan en welke (CanMeds) competenties tijdens deze werkzaamheden zijn verworven. Ook kan hij beschikbare beoordelingsmomenten toevoegen zonder dat hier een voorwaardelijk format aan gekoppeld is. Het gebruikte bewijsmateriaal moet voldoen aan de volgende eigenschappen; variatie, relevantie, actualiteit, authenticiteit en kwaliteit.

Op termijn zou de commissie het een wenselijke ontwikkeling vinden als ook de anios regelmatig voortgangs- en beoordelingsgesprekken heeft. Als nadeel hiervan wordt genoemd dat dit een taakverzwaring is voor de specialist, en mogelijk opleider, die de anios begeleidt. De commissie vindt het echter een zaak van goed werkgeverschap dat de anios gestructureerde feedback krijgt op zijn functioneren.

In hoofdstuk 9 wordt een voorstel gedaan voor de eisen waaraan het portfolio moet voldoen.

### *5.3.3 Keuze van beoordelaar*

De commissie stelt voor om de aanvraag in beginsel te laten beoordelen door de opleider (CCMS cluster) of door het hoofd van het opleidingsinstituut (CHVG cluster en CSG cluster). Na de start van de opleiding zal voor alle drie de clusters de opleider beoordelen of de vrijstelling terecht was en kan worden geëffectueerd.

Een voorstel voor het ontwerpen van regelgeving wordt gedaan in hoofdstuk 9.

### **5.4 *Moment van effectueren van vrijstelling in de opleiding***

In de praktijk is er behoefte aan flexibilisering van het moment in de opleiding waarop de vrijstelling wordt geëffectueerd. In de huidige regelgeving wordt ervaren dat de vrijstelling voornamelijk in het eerste jaar of tweede jaar wordt ingezet. Bij een aantal medische specialismen is het wenselijk om de vrijstelling te verlenen in een later stadium van de opleiding. Dit komt voort uit het feit dat in dat gedeelte meer specifieke onderdelen zijn opgenomen, waarin de betreffende aiOS voorafgaand aan zijn opleiding ervaring kan hebben opgedaan. Ook hiervoor wordt een voorstel gedaan in hoofdstuk 9.

### **5.5 *Niet effectueren van de verleende vrijstelling***

Vanuit de praktijk was er vraag naar mogelijkheden om de vrijstelling terug te draaien als tijdens de opleiding blijkt dat de aiOS niet competent genoeg is voor de vrijstelling of deze niet meer wenst. Echter door het nieuwe voorgestelde systeem verwacht de commissie dat deze mogelijkheid niet meer van toegevoegde waarde is. De aiOS en opleider zullen beiden een betere overweging kunnen maken bij de beslissing om de vrijstelling te effectueren. Het voorstel is dat dit kan tot de beoogde start van het opleidingsonderdeel waarvoor vrijstelling verleend is.

### **5.6 *Bestaansrecht vrijstellingsregeling***

In de commissie is met oog op de toekomst besproken of een vrijstellingsregeling wel bestaansrecht heeft. Dit in verband met ontwikkelingen in het veld die hieronder worden besproken.

#### *5.6.1 Minder ANIOS*

De verwachting van de commissie is dat er minder anios zullen zijn de komende jaren. Reden hiervoor is dat er meer opleidingsplekken beschikbaar zijn in verhouding tot artsen die in opleiding willen. Artsen hoeven niet als anios in dienst te treden omdat ze moeten wachten op een opleidingsplek. Wel kan nog (kortdurend) gebruik gemaakt worden van de aniosfunctie als er behoefte is aan het opdoen van ervaring in het vakgebied (pas ik bij het vak en past het vak bij mij?). Deze functie verschuift echter steeds meer naar het uitgebreide keuzecoschap aan het einde van de basisopleiding. In het eerste geval zullen artsen sneller instromen. Hierdoor is er geen aniois-periode als basis om vrijstelling aan te vragen en zal de hoeveelheid aanvragen teruggedrongen worden.

### *5.6.2 Snellere instroom in een opleiding*

Er is een ontwikkeling gaande dat aankomende medische specialisten die (nog) niet direct instromen in een specialistenopleiding zullen instromen in een profielopleiding. Ook hierdoor zal de aniosfunctie minder worden ingevuld. Voorbeelden van deze ontwikkeling zijn het profiel spoedeisende geneeskunde en het nog niet erkende profiel ziekenhuisgeneeskunde. Ook hierdoor zullen er minder artsen zijn die werkervaring opdoen, zonder dat zij in opleiding zijn, waardoor geen vrijstelling zal worden aangevraagd. Wel kan de vrijstelling aangevraagd worden nadat een profielopleiding deels is gevolgd of de profielarts door wil stromen naar een specialistenopleiding.

### *5.6.3 Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) ministerie*

Het kabinet heeft een Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) ingesteld om te onderzoeken of de huidige manier van financiering en aansturing van UMC's nog doelmatig is (2012). Daarnaast is onderzocht welke aanpassing wenselijk is, bekeken vanuit de lopende geldstromen. Een van de voorgestelde beleidsvarianten is dat aios een eigen bijdrage leveren aan de opleiding. Een mogelijk gevolg hiervan is dat het voor aios wenselijk is de opleiding zo snel mogelijk te doorlopen. Dit pleit voor de mogelijkheid tot aanvragen van vrijstelling.

Gezien de mate van gebruik van de huidige regeling, zoals beschreven in paragraaf 4.2.3 ziet de commissie geen noodzaak om nu al rekening te houden met mogelijke ontwikkelingen. Daarnaast zijn de gevolgen van de herstructurering van financieringsstromen door het ministerie nog niet bekend. Het systeem is nog niet doorgevoerd. Hierdoor kan niet met enige betrouwbaarheid worden ingeschat wat het effect zal zijn.

De verwachting van de commissie is dat het een aantal jaren duurt voordat een verandering in de hoeveelheid aanvragen zichtbaar wordt. Om deze reden stelt de commissie voor voorlopig de mogelijkheid tot het aanvragen van vrijstelling voort te zetten en de regeling te moderniseren.

## 6 Eerder verworven competenties en sneller verwerven van competenties tijdens de opleiding

### 6.1 EVC

De commissie heeft verschillende rapporten bekeken waarbij EVC als instrument wordt ingezet om te toetsen welke competenties iemand beheerst. Dit onderwerp wordt hieronder besproken. Voor meer informatie over EVC wordt verwezen naar bijlage 3. Vanuit het CGS zijn inmiddels twee pilots voor het opzetten van een EVC-procedure geaccordeerd. Het effect hiervan op het ontwerpen van de vrijstellingsregeling wordt beschreven in paragraaf 6.2.

In de commissie is er meerdere keren over een EVC-assessment procedure gesproken die uitgevoerd wordt voorafgaand aan de opleiding. De commissie staat positief tegenover het beoordelen van eerder verworven competenties en sluit aan bij het principe dat eerder verworven competenties de basis moeten zijn voor vrijstelling. Uit onderzoek blijkt dat het echter lastig is om betrouwbare en valide toetsinstrumenten te ontwikkelen. Het hebben van dergelijke toetsinstrumenten lijkt een voorwaarde voor een gedegen beoordeling van de competenties. Het ontwikkelen van een EVC-procedure die voorafgaand aan de opleiding wordt uitgevoerd vergt veel tijd en brengt kosten met zich mee. Het lijkt vanuit de commissie geen haalbare situatie om voor 33 specialismen en 8 profielen een dergelijke EVC-assessmentprocedure op te zetten. Omdat elk vakgebied een eigen competentieprofiel heeft, zal elke opleiding zijn eigen EVC-procedure moeten ontwikkelen. Praktisch gezien betekent dit dat er per vakgebied toetsen ontwikkeld worden en de aios door specialisten beoordeeld wordt. Hiervoor moeten mensen worden opgeleid. Het inrichten van een EVC-traject is een grote investering zowel qua kosten als qua tijd. Dit lijkt geen wenselijke situatie aangezien er jaarlijks bij veel vakgebieden slechts enkele aios gebruik zullen maken van EVC. Mogelijk kan er bij de grotere vakgebieden zoals de huisartsengeneeskunde wel een rendabele procedure opgezet worden. De commissie pleit hier niet voor maar wil de mogelijkheid wel open houden voor vakgebieden die het willen en kunnen financieren.

In de onlangs vastgestelde checklist regelgeving van het CGS (2012) is opgenomen dat bij het aanpassen van regelgeving onder andere wordt gekeken naar de financiële consequenties van een besluit. Dit onderstreept het kostenargument om geen EVC-procedure te adviseren.

De commissie heeft hierboven het standpunt ingenomen dat de beoordeling naar een later moment in de opleiding moet worden verschoven. Ook wil de commissie het accent van beoordelen bij de opleider leggen. Dit om te voorkomen dat de aios vrijstelling krijgt toegewezen maar in de praktijk zijn competenties niet realiseert. Om bovengenoemde redenen geeft de commissie aan dat EVC als pre-assessment op dit moment zowel inhoudelijk als procedureel geen haalbaar instrument is bij de beoordeling en toewijzing van vrijstelling.

Wel staat de commissie zoals gezegd achter de uitgangspunten van EVC om meer inhoudelijk en gestructureerd naar eerder verworven competenties te

kijken. voor de aios is het van belang dat een procedure die hiervoor wordt ontwikkeld helder en inzichtelijk is. De beoordeling moet transparant, eenduidig, consistent, reproduceerbaar en toetsbaar zijn om de dreiging van willekeur te voorkomen.

## 6.2 *Pilots EVC*

In de opdracht wordt aan de commissie gevraagd aandacht te hebben voor de pilots EVC. Deze worden hieronder besproken.

Vanuit de wetenschappelijke verenigingen NVAB, KAMG en NVVG is in 2008 en 2009 een pilot voor EVC geïnitieerd (Rooyen en de Rond, 2009). Deze pilot was bedoeld voor Bedrijfsartsen, Verzekeringsartsen en Artsen M&G met bijbehorende profielen. De resultaten hiervan waren onvoldoende voor het CGS om een uitspraak te kunnen doen voor het effect van deze pilot op regelgeving. Er was een vervolg nodig om meer inzicht te krijgen in de resultaten van de pilot. Dit vervolg is echter nog niet van start gegaan omdat nog geen financiering is gevonden.

Daarnaast heeft SOON onlangs het CGS om goedkeuring verzocht om een EVC pilot op te zetten. Deze pilot leidt tot een verkorting van de opleiding tot specialist ouderengeneeskunde. De achtergrond van dit initiatief was onder andere om de overstap naar het specialisme ouderengeneeskunde aantrekkelijker te maken voor zij-instromers. Het CGS heeft dit verzoek positief beoordeeld en heeft een Besluit Erkenning Verworven Competenties voor het specialisme ouderengeneeskunde gemaakt. Dit besluit is voor een uitvoeringstoets voorgelegd aan de HVRC. In de CGS-vergadering van 12 september 2012 is het besluit vastgesteld.

Omdat vanuit beide experimenten vooralsnog geen aanbevelingen komen voor de regelgeving zijn deze niet meegenomen in het voorstel in hoofdstuk 9.

Deze pilots zijn geïnitieerd in de context van de huidige regelgeving die geen mogelijkheid biedt voor een beoordeling op basis van eerder verworven competenties. De nieuwe vrijstellingsregeling sluit aan bij de gedachte in de pilots dat de beoordeling moet plaats vinden op basis van eerder verworven competenties. Bij invoering van deze regeling ontstaat een nieuwe context die gevolgen kan hebben voor de – effectivering van de uitkomsten van – pilots. De commissie adviseert het CGS hier vroegtijdig over te communiceren met de verenigingen die de pilots uitvoeren.

## 6.3 *Versneld de opleiding doorlopen*

De commissie beseft dat dit is iets wezenlijk anders is dan vrijstelling voor een bepaald opleidingsonderdeel op basis van competenties opgedaan voorafgaand aan de opleiding. Het versneld doorlopen van de opleiding is echter iets dat uitermate goed past binnen competentiegericht onderwijs en derhalve aansluit bij het gedachtengoed van dit rapport. Niet de opleidingsduur is bepalend voor het groeien naar specialist, maar de ontwikkeling van het individu. Er zou actief beleid gevoerd moeten worden om de opleidingstijd aan te kunnen passen aan de leersnelheid. De commissie vindt dat deze inschatting bij de leden van de opleidingsgroep moet liggen. Zij zijn in staat een professioneel oordeel over het functioneren van de aios te geven. De commissie vindt het belangrijk de groep aios met een steile leercurve serieus te nemen en is van mening dat deze groep



in aanmerking zou moeten kunnen komen voor het verkorten van de opleidingsduur.

De commissie ziet in dat dit een grote stap is in het moderne opleiden. Het raakt aan het uitgangspunt om elke opleiding een vaststaande duur te geven. Bovendien heeft het forse praktijkimplicaties met betrekking tot het plannen van de instroom, de opleidingsschema's en de planning van werkzaamheden.. Om deze redenen heeft de commissie, in overleg met het CGS, een expertmeeting georganiseerd om de praktijkimplicaties in kaart te brengen ter ondersteuning van de besluitvorming van het CGS op dit punt.

In deze expertmeeting, die op 28 maart 2013 heeft plaatsgevonden, worden de praktijkimplicaties onderkend maar overkomelijk geacht. De expertgroep adviseert het CGS de regelgeving aan te passen zodat pilots en implementatie van versneld doorlopen van de opleiding mogelijk zijn. De groep beschouwd efficiëntie en flexibiliteit als sleutelbegrippen, naast aspecten als kwaliteit, lifelong learning en transparantie.

In hoofdstuk 10 wordt aan het CGS geadviseerd over dit onderwerp.

## 7 Mogelijkheid en wenselijkheid van een uniforme vrijstellingsregeling

Op termijn zal het CGS de Kaderbesluiten op laten gaan in slecht één algemeen Kaderbesluit wat zal gelden voor alle specialismen en profielen. Om deze reden is de wenselijkheid van een uniforme regeling binnen de commissie besproken.

Op basis van de vernieuwing van de regelgeving zoals hierboven beschreven in de analyse is in de commissie gekozen de huidige regelgeving van de MSRC als vertrekpunt te nemen. Deze is aan de secretarissen van de andere registratiecommissies voorgelegd met het verzoek te beoordelen of deze haalbaar is voor de andere clusters. De reacties vanuit de commissie en vanuit de secretarissen worden hieronder besproken. Deze activiteit heeft mede als input gediend voor het voorstel in hoofdstuk 9.

### 7.1.1 *Reactie HVRC*

- De ontwikkeling om de vrijstelling tijdens de opleiding pas definitief toe te kennen wordt als positief gezien.
- Ervaring die opgedaan is in een ander vakgebied kan nu niet meegenomen worden in de vrijstelling. Dit is vanuit het cluster CHVG onwenselijk.
- De aanvraag wordt nu door het hoofd van de instituten beoordeeld. Het is wenselijk dat dit gehandhaafd blijft in een nieuwe regeling.

### 7.1.2 *Reactie SGRC*

- De ontwikkeling om de vrijstelling tijdens de opleiding pas definitief toe te kennen wordt als positief gezien.
- De aanvraag wordt nu door het hoofd van de instituten beoordeeld. Het is wenselijk dat dit gehandhaafd blijft in een nieuwe regeling.
- Ervaring die is opgedaan in andere setting kan nu niet meegenomen worden.

De commissie streeft in haar advies naar een zo uniform mogelijke regeling. Dit is gelukt door een zekere flexibiliteit in te bouwen waarbij rekening is gehouden met het verschil in inrichting van de opleidingsstructuur in de verschillende clusters. Zo is het tweede beoordelingsmoment variabel en is in de verschillende clusters bij de praktische vertaling van de voorgestelde regeling gezocht naar vergelijkbare taken en functies.

## 8 Punten van aandacht

In de opdracht is aan de commissie een aantal aandachtspunten voorgelegd. Deze worden in dit hoofdstuk besproken.

Het gaat om:

- Pilots EVC
- Competenties opgedaan gedurende de basisopleiding (MD/PhDtrajecten)
- Financiële prikkels (opleidingsfonds)
- Europese ontwikkelingen
- Uitvoerbaarheid (kosten/baten)
- afstemming tussen vrijstelling en nog te volgen opleiding

### 8.1 *Pilots EVC*

Dit onderwerp is besproken in een eerder hoofdstuk in paragraaf 6.3.

### 8.2 *Competenties verworven in de basisopleiding*

In de vigerende regeling is vrijstelling op basis van ervaring die wordt opgedaan vóór het artsexamen niet mogelijk. De commissie is van mening dat ervaring die wordt opgedaan tijdens de basisopleiding die van het ontwikkelingsniveau is van competenties die in de vervolgopleiding worden verworven, kan worden gebruikt om vrijstelling aan te vragen. Hierbij gaat het om onderdelen die specifiek zijn gericht op het vakgebied waarin de aios wil gaan specialiseren. Er kan gedacht worden aan wetenschappelijke ervaring of het volgen van een vanuit een opleidingskliniek vormgegeven semi-arts stage. Ook deze situatie heeft de commissie voorgelegd aan de expertgroep. De vraagstelling aan de groep betrof met name het schakeljaar omdat hierover al vergaande gedachtenvorming heeft plaatsgevonden. De groep adviseert het CGS de regelgeving zodanig aan te passen dat pilots mogelijk worden. Belangrijke aspecten van het schakeljaar volgens de expertgroep zijn dat het een oriëntatiefase is, dat (zelf)selectie op geschiktheid kan plaats vinden, dat er keuzevrijheid moet blijven en dat het schakeljaar nadrukkelijk onderdeel blijft van de basisopleiding. Het doel van het zesde basisjaar – integratie van in de eerste vijf jaar opgedane competenties – wordt eerder versterkt dan verzwakt in een schakeljaar opzet.

De uitwerking van deze voorwaarden in een voorstel tot regelgeving is een volgende stap. Hiervoor wordt een voorstel gedaan in hoofdstuk 9.

### 8.3 *Financiële prikkels*

Omdat vervolgopleidingen gefinancierd worden uit maatschappelijke gelden is het wenselijk dat aios niet langer opgeleid worden dan nodig. Dit kan als stimulans dienen om aios en opleiders sterk aan te moedigen om te onderzoeken of er mogelijkheid is tot het initiëren van vrijstelling.

### 8.4 *Europese ontwikkelingen*

Bij het ontwerpen van nieuwe regelgeving moet rekening gehouden worden met de ontwikkelingen op het gebied van vrijstelling in Europa. Dit wordt hieronder besproken.

#### *8.4.1 Voorstel vrijstellingsbepaling in Europese regelgeving*

(met dank aan de bijdrage van Rudi van Reenen in de vorm van paragrafen 8.4.2 tot en met 8.4.5)

#### *8.4.2 Achtergrond*

De richtlijn erkenning beroepskwalificaties, Richtlijn 2005/36/EG, regelt voor de lidstaten van de Europese Unie en een aantal omliggende landen, onder welke voorwaarden lidstaten elkaars opleidingen moeten of kunnen erkennen. De richtlijn regelt onder meer de opleiding en het beroep van (gespecialiseerd) arts door vast te leggen wat de Europese minimum opleidingsduur is. Zie voor een overzicht bijlage 4.

Erkenning door de MSRC van een elders in Europa voltooide opleiding in de kindergeneeskunde leidt tot inschrijving in het register kindergeneeskunde en geeft de betreffende persoon recht op het uitoefenen van het beroep van kinderarts in Nederland.

De richtlijn is op 7 september 2005 vastgesteld. Het is een bundeling van verschillende richtlijnen en kent een verdeling in de erkenning volgens het sectorale stelsel (automatische erkenning) en het algemeen stelsel (inhoudelijke beoordeling). Het beroep van arts en een groot aantal specialismen vallen onder de automatische erkenning: wanneer het specialisme in de richtlijn is opgenomen voor zowel het land waar de opleiding is voltooid als het land waar men zich wil vestigen, dan mag de specialistische opleiding niet inhoudelijk beoordeeld worden. Beide landen hebben de opleiding erkend als specialisme. Is dat niet het geval, zoals bijv. de Belgische opleiding kinderpsychiatrie of de Duitse opleiding kinderchirurgie dan is de MSRC bevoegd om de betreffende opleiding inhoudelijk te beoordelen om te bezien of men kan worden geregistreerd als psychiater resp. chirurg. En datzelfde is het geval wanneer een in Nederland opgeleide specialist ouderengeneeskunde in een ander lidstaat zijn beroep wil uitoefenen.

#### *8.4.3 Voorstel EU*

De Europese Commissie heeft recent een aantal voorstellen tot wijziging van de richtlijn gedaan waaronder een vrijstellingsregeling. Niet eerder bevatte de richtlijn een vrijstellingsbepaling. Kort gezegd komt het voorstel er op neer dat een persoon die een specialistenopleiding heeft afgerond en op enig moment daarna een tweede specialistenopleiding wil aanvangen (zij-instromen), voor een gedeelte van die opleiding kan worden vrijgesteld. De duur van die vrijstelling is niet meer dan één derde van de Europese minimum opleidingsduur van de opleiding in het betreffende specialisme.

Als dit voorstel wordt opgenomen in de richtlijn, moet het college nagaan of specifieke vrijstellingsbepalingen zoals bijv. die voor de internisten die in opleiding gaan tot klinisch geriatr, in stand kunnen blijven (artikel B.7. Besluit klinische geriatrie). Omdat de maximale duur afhankelijk is van de Europees vastgestelde opleidingsduur, en die duur in veel gevallen afwijkt van de Nederlandse opleidingsduur, kan het een beperking van de vrijstelling tot gevolg hebben.

N.B.: ook voor nog te ontwikkelen regelgeving is deze bepaling van belang.

#### 8.4.4 *Huisartsgeneeskunde*

Het voorstel heeft vooralsnog alleen betrekking op de zogenaamde medische specialismen en de sociaal-geneeskundige specialismen. Huisartsgeneeskunde valt (nog) niet onder de regeling. Bij het opstellen van de regeling is dit over het hoofd gezien.

#### 8.4.5 *Vrijstelling voor artsen*

De richtlijn geen vrijstellingsbepaling voor artsen die beginnen aan een vervolgopleiding. Een arts die begint met zijn eerste specialistenopleiding en een aantal jaren ervaring heeft als anios, valt niet onder het vrijstellingsvoorstel. Het staat elke lidstaat vrij om in eigen regelgeving (i.c. de collegebesluiten) daarvoor een regeling te treffen. Of daarbij wat betreft de omvang van de vrijstelling rekening moet worden gehouden met de rekenmethodiek van het voorstel van de Europese Commissie is zeer de vraag.

#### 8.4.6 *Minimum duur opleiding volgens Europese regelgeving*

In de vergadering van het CGS van 14 maart 2012 is vastgesteld dat volgens Europese normen een minimale opleidingsduur geldt. De commissie wordt verzocht hier aandacht aan te geven.

Volgens de Richtlijn 2005/36/EG moet een minimale opleidingsduur gerealiseerd zijn voordat het beroep van specialist in het betreffende vakgebied uitgeoefend mag worden. Dit Europese ingestelde minimum verschilt per specialisme en is vaak korter dan de duur van de Nederlandse opleiding.

#### 8.4.7 *Gedachten van de commissie*

Omdat het in paragraaf 8.4.3 beschreven voorstel nog niet is vastgesteld door Europa en daarmee nog geen beleid is, ziet de commissie geen aanleiding om hiermee rekening te houden in het advies.

Wel vastgelegd in regelgeving en derhalve van belang is het feit dat er minimaal een aantal jaren opleiding gevolgd dient te worden. De anios dient zich te houden aan de Europees gestelde minimale duur van de opleiding in een erkende setting. Dit laatste is met name gebaseerd op de wens van Europa om over grenzen heen te kunnen werken. Als de Europees gestelde minimale duur van de opleiding in een erkende setting niet behaald wordt, zal de titel alleen in Nederland gelden. Deze 'opleidingstijd' wordt behaald door ervaring op te doen en opleiding te volgen in een erkende setting. De maximaal te verlenen vrijstelling is dus gebonden aan de voorwaarde dat daarmee de gewerkte tijd in een erkende setting niet onder de minimale Europese duur uitkomt.

### 8.5 *Uitvoerbaarheid – kosten neutraal*

Hieronder wordt de belasting beschreven van de verschillende betrokkenen. Dit is niet onderbouwd maar een inschatting van de commissie.

De inhoudelijke beoordeling van anios of student is geen substantiële verzwarende van de lasten voor de beoordelaar ten opzicht van het huidige systeem (ongeacht wie de beoordelaar is). De extra belasting bij de opleider voor de clusters CHVG en CSG is een geringe verzwarende van de lasten, omdat de beoordeling uitgevoerd wordt op basis van reguliere beoordelingsgesprekken.

Voor andere betrokkenen wordt geen extra belasting verwacht.

#### 8.6 *Afstemming tussen vrijstelling en nog te volgen opleiding*

Bij regelingen voor vrijstellen of het verkort volgen van een opleiding komt het volgende probleem op tafel (EVC rapport). De vrijstelling wordt toegekend, maar in de praktijk betekent dit niet dat de opleiding in minder tijd gevolgd kan worden. Dit heeft te maken met de structuur van de opleiding. De onderdelen worden zo aangeboden, dat het niet mogelijk is het opleidingsprogramma aan te passen aan het individu. Dit betekent dat de student moet ‘wachten’ tot hij weer aan kan sluiten bij het opleidingsprogramma.

Daarnaast speelt dat opleidingsonderdelen vaak een vaste inhoud en opbouw hebben binnen de afgebakende tijd die aan het onderdeel wordt besteed. Dit maakt het lastig om de specifieke ervaring van de instromende student een op een te kunnen koppelen aan een opleidingsonderdeel.

De commissie verwacht dat dit ook zal spelen bij de implementatie van de door haar voorgestelde regeling. Opleidingen zullen kritisch naar hun structuur moeten kijken om maatwerk mogelijk te maken. Door dit onderwerp onder de aandacht te brengen bij de opleidingen verwacht de commissie hieraan bij te kunnen dragen.

#### 8.7 *Zij-instromers*

Het komt voor dat geregistreerde specialisten werkzaam in een bepaald vakgebied over willen stappen naar een ander specialisme. In de sociale geneeskunde komt dit regelmatig voor. Hieronder is uitgewerkt hoe dit in de verschillende Kaderbesluiten is opgenomen.

De sociale geneeskunde kent (meer dan de andere specialismen) zij-instromers. Dit zijn geregistreerde specialisten die instromen in een opleiding. De SGRC beoordeelt aan de hand van werkervaring in voor de sociale geneeskunde relevante gebieden welke onderdelen van de opleiding deze specialist nog moet volgen. Hierbij geldt een minimumduur van een jaar. Ook is het een vereiste dat deze werkervaring is opgedaan in de vijf jaar voorafgaand aan de aanvraag. Extra aandachtspunt hierbij is dat het hier om werkervaring in een mogelijk niet erkende opleidingssetting kan gaan. Dit zou nader onderzocht moeten worden.

Het Kaderbesluit CCMS kent geen zij-instromers. Bovendien telt alleen de werkervaring in een erkende setting binnen het eigen vakgebied mee voor de vrijstelling. Een vergelijkbare situatie kan optreden bij herintreders. Van deze groep wordt verwacht dat zij aan de herregistratie-eisen voldoen en anders gebruik maken van een individueel scholingsprogramma.

Het Kaderbesluit CHVG kent ook geen zij-instromers. Wel is in de vrijstellingsregeling opgenomen dat specialisten die geregistreerd zijn of ooit zijn geweest in aanmerking komen voor de vrijstellingsregeling. Dit geldt voor alle specialismen.

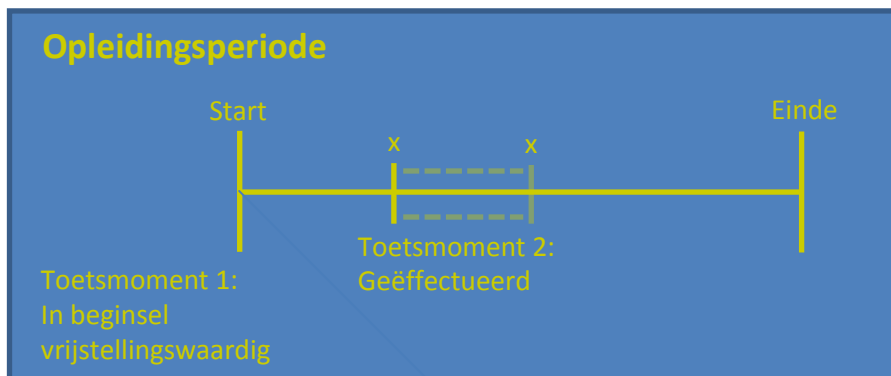
## 9 Voorstel uiteindelijke regelgeving

In dit hoofdstuk wordt beschreven tot welk voorstel voor regelgeving de commissie is gekomen. Een van de uitgangspunten hiervoor is dat de verantwoordelijkheden daar worden gelegd waar ze ook beïnvloedbaar zijn. Dit volgt uit het rapport van de Folter (2012), waarin op verschillende manieren naar toezicht houden en handhaven van de regelgeving wordt gekeken. In dit hoofdstuk is achtereenvolgens gekeken naar de procedure, de criteria die gesteld worden, de aanvraag, de verantwoordelijkheden, de rol van de betrokkenen en de definitieve toekenning. In de laatste paragraaf is een overzicht opgenomen op welke punten dit voorstel een vernieuwing is ten opzichte van de huidige regeling.

### 9.1 Procedure

De procedure bestaat uit twee toetsmomenten. Deze worden hieronder beschreven en geïllustreerd in figuur 1.

Toetsmoment 1) Het eerste (lichtere) toetsmoment vindt plaats voorafgaand aan de start van de opleiding. De aios zal aan de opleider of het hoofd van het opleidingsinstituut een aantal stukken aanleveren om in beginsel vrijstelling aan te vragen (moment 1). Deze stukken vormen samen het portfolio. Dit portfolio bevat beknopte stukken waarin de aios op efficiënte wijze zijn ervaring verwoordt. De opleider of het hoofd beoordeelt de aanvraag en geeft aan of deze in beginsel vrijstellingswaardig is. Deze uitspraak wordt meegedeeld aan de registratiecommissie. Dit eerste toetsmoment is noodzakelijk om het verwerken van vrijstellingsaanvragen praktisch haalbaar te houden. De eigenlijke beoordeling van de ervaring vindt plaats in toetsmoment 2.



**Figuur 1: Voorgestelde procedure vrijstelling**

Toetsmoment 2) Het tweede (zwaardere) moment is een variabel moment in de opleiding, in te vullen vanaf zes maanden na start van de opleiding. Dit tweede moment vindt, indien de vrijstelling niet geëffectueerd wordt in de eerste zes maanden, in ieder geval plaats voorafgaand aan de start van het opleidingsonderdeel waar vrijstelling voor aangevraagd is. Op een variabel moment in de opleiding (x) beoordeelt de opleider of het hoofd van het instituut of de aios daadwerkelijk de competenties beheerst waarvoor hij vrijstelling heeft aangevraagd. Aan dat toetsmoment liggen minimaal twee beoordelingsmomenten ten grondslag. Dit geeft zowel de aios als de opleider en/of opleidingsgroep of het hoofd een reële mogelijkheid om te beoordelen of de ervaring op grond waarvan vrijstelling wordt aangevraagd zich ook daadwerkelijk in de opleidingspraktijk van het specialisme vertaalt in competenties op de geclaimde domeinen en een vrijstelling daarmee opportuun

is / geëffectueerd kan worden. Op basis van dit tweede toetsmoment zal de vrijstelling geëffectueerd mogen worden. De aios heeft vervolgens tot aan de beoogde start van het onderdeel waar vrijstelling voor verkregen is de mogelijkheid om de vrijstelling niet te effectueren. Als de vrijstelling voor het tweede toetsmoment al geëffectueerd is, zal de aios bij afwijzing het gemiste opleidingsonderdeel alsnog moeten volgen. Als de opleider de vrijstelling afwijst, zal hij hiervoor een onderbouwing kenbaar maken aan de aios en de registratiecommissie. Indien zich problemen voordoen tussen opleider en aios bij de aanvraag tot vrijstelling wordt een tweede opleider betrokken. In het kader van de kwaliteit kan de opleider bij erkenning gecontroleerd worden of hij handelt volgens het betreffende Kaderbesluit. In het kader van de modernisering van toezicht zou de RGS steekproefsgewijs kunnen controleren of de opleider vrijstelling ter discussie stelt bij aios en of hij dit vervolgens op de juiste manier afhandelt.

Met bovenstaande procedure blijft de transparantie, betrouwbaarheid en onafhankelijkheid zo veel mogelijk geborgd. Het effectief en beknopt beschrijven van ervaring in het portfolio levert in een later stadium op dat de beoordeling en effectuering van de vrijstelling eenvoudiger en passender zijn. Bovendien dwingt het de opleider en de aios om goed over het inrichten van de individuele opleiding na te denken.

## 9.2 *Criteria voor vrijstelling*

Er zijn in de commissie verschillende criteria besproken die als voorwaarde gesteld worden voor het in beginsel toekennen van vrijstelling. Het uitgangspunt is het bewijzen van voor het vakgebied relevante aantoonbare competenties naar aanleiding van praktijkervaring of onderzoekservaring. Hierbij is geen onderscheid gemaakt in ervaring die is opgedaan door middel van cursorisch onderwijs of door praktijkonderwijs. De volgende criteria zijn opgesteld. Deze volgen logisch uit de analyse voor vernieuwing van de vrijstellingsregeling. De ‘oude’ criteria die hierbij vervallen zijn doorgehaald weergegeven

1. Criteria die niet inhoudelijk gericht zijn:
  - ~~• De ervaring is maximaal drie/vijf jaar geleden opgedaan.~~
  - ~~• De ervaring is opgedaan in een erkende setting (behoudens wetenschappelijk onderzoek).~~
  - ~~• De duur van de ervaring dient minimaal twee keer zo lang te zijn als het onderdeel waar vrijstelling voor wordt aangevraagd.~~
  - ~~• De duur van de ervaring is minimaal zes maanden.~~
  - Er wordt voldaan aan de Europese minimumeisen
2. Criteria die wel inhoudelijke gericht zijn:
  - De aantoonbare ervaring bestaat uit praktijk- of onderzoekservaring.
  - Onderzoekservaring betreft ervaring met (zelfstandig) wetenschappelijk onderzoek.
  - Er zijn voor het vakgebied relevante competenties opgedaan die zich in de actuele opleidingssituatie vertalen.

## 9.3 *Aanvraag van de vrijstelling*

Bij het indienen van de aanvraag wordt de aios gevraagd om een portfolio. Hierin worden de volgende stukken opgenomen.



- Een opsomming van uitgevoerde activiteiten, de tijdsduur van de ervaring, specifieke doelgroepen van patiënten en de betrokken begeleiders.
- Een beschrijving van de competenties en tot welk niveau die zijn opgedaan. Daarbij wordt een koppeling gemaakt naar het CanMeds model.
- Een voorstel voor welk opleidingsonderdeel vrijstelling wordt aangevraagd. Hierbij wordt rekening gehouden met de minimale duur die in een erkende setting gevolgd dient te worden volgens Europese normen.
- Een toelichting van de voormalige beoordelaar of begeleider.
- Een aanvulling met eventueel nog andere beschikbare documentatie van de aios om zijn ervaring te bewijzen.
- In geval van ervaring opgedaan in de basisopleiding geeft de betreffende opleider/begeleider een verklaring af
- In geval van een steile leercurve stelt de opleider (opleidingsgroep) in samenspraak met de aios een maatwerk opleidingstraject vast

In de toelichting bij de regelgeving kan opgenomen worden dat het op termijn de intentie is om de praktijk te stimuleren een beter werkgeverschap voor anios in te richten. Dit zorgt hopelijk voor een meer gestructureerde beoordeling van en begeleiding bij de ontwikkeling van de anios en een daardoor op termijn completer samen te stellen aanvraag/portfolio.

#### 9.4 *Verantwoordelijkheden*

Voor deze vrijstellingsregeling zijn de verantwoordelijkheden als volgt verdeeld.

- 1) De opleider is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de medisch specialist en efficiëntie van de opleiding; dit realiseert hij door:
  - Het ondersteunen en beoordelen van de aanvraag.
  - De aios niet langer op te leiden dan nodig.
  - De aios te beoordelen in een opleidingssituatie.
  - Inzicht te geven welk opleidingsonderdeel in aanmerking komt voor vrijstelling gezien de ervaring van de aios.
  - Bij excellente aios te beoordelen of het gewenst is een verkortingsverzoek in te dienen.
  - Als een vrijstelling niet geëffectueerd wordt de afwijzing te onderbouwen.
- 2) De a(n)ios is verantwoordelijk voor:
  - Het inzichtelijk maken van eigen ervaring en competenties.
  - Het indienen van de aanvraag.
- 3) Begeleider van de inrichting waar ervaring is opgedaan is verantwoordelijk voor:
  - Het ondersteunen van de aanvraag.
- 4) Het hoofd van het opleidingsinstituut is verantwoordelijk voor:
  - Het ondersteunen en beoordelen van de aanvraag.
  - Het controleren van de aanvraag op compleetheid.
  - De registratiecommissie op de hoogste stellen van de aanvraag.
- 5) De registratiecommissie is verantwoordelijk voor:
  - Het toezicht houden op uitvoering.

- Het verwerken van de aanvragen.
  - ~~Het controleren van de aanvragen op compleetheid~~
  - ~~De betrouwbaarheid van de beoordeling.~~
- 6) CGS is verantwoordelijk voor:
- De regelgeving vrijstelling.
  - Een transparante procedure.
  - Het implementeren van de vrijstellingsregeling.

#### **9.5 Rol van de betrokkenen**

Voor de vrijstellingsprocedure kunnen verschillende rollen verwacht worden van de betrokkenen. Een voorstel voor deze rollen wordt hieronder gedaan.

1. De rol van de aios is:
  - Het portfolio samenstellen.
  - Werkplekbeoordelingen verzamelen.
2. De rol van de opleider is:
  - Stimuleren van aios om vrijstelling aan te vragen
  - Ondersteunen bij de aanvraag.
  - Een voorstel doen voor de koppeling met een opleidingsonderdeel.
  - Het beoordelen van de aios met de vraag of de in beginsel toegekende vrijstelling terecht is. Dit gebeurt zo vroeg mogelijk, maar niet eerder dan na een half jaar.
3. De rol van het hoofd van het opleidingsinstituut is:
  - Ondersteunen bij de aanvraag.
  - Een voorstel doen voor de koppeling met een opleidingsonderdeel.
4. De rol van de eerdere opleider of begeleider is:
  - Een toelichting geven die opgenomen kan worden in het portfolio.
5. De rol van het CGS is:
  - Regelgeving vaststellen.
  - Draagvlak creëren voor vastgestelde regelgeving.
6. De rol van de registratiecommissie is:
  - Toezicht houden op de uitvoering van de regelgeving.

#### **9.6 Definitieve toekenning**

Na x tijd wordt de vrijstellingstoekenning definitief verklaard naar aanleiding van minimaal twee (beoordelings)momenten (9.5). Deze periode x is variabel en beslaat minimaal zes maanden. Dit geeft zowel de aios als de opleider en/of opleidingsgroep een reële mogelijkheid om te beoordelen of de ervaring op grond waarvan vrijstelling wordt aangevraagd zich ook daadwerkelijk in de opleidingspraktijk van het specialisme vertaalt in competenties op de geclaimde domeinen en of een vrijstelling daarmee nog opportuun is / geëffectueerd kan worden.

#### **9.7 Vernieuwend aan de voorgestelde regeling**

De voorgestelde vrijstellingsregeling is vernieuwend op de volgende punten ten opzichte van de huidige regeling. Hiermee tracht de commissie te voorzien in de wensen van het CGS.

- De opleider en de aios worden vanuit maatschappelijk oogpunt geacht bij elke aios te inventariseren of er vrijstelling mogelijk is.
- De inhoudelijke beoordeling (tijdens de opleiding) vindt plaats op competenties (kwaliteit) en niet op duur (kwantiteit). Deze vernieuwing geldt met name voor de clusters CHVG en CSG. Bij het CCMS is dit al deels in de regelgeving opgenomen.
- De a(n)ios wordt verantwoordelijk voor het aantoonbaar maken van ervaring die hij vastlegt in competenties (CanMeds).
- De uiteindelijke toewijzing van de aangevraagde korting door de opleider verschuift naar een ander moment in de opleiding zodat een goed gefundeerd oordeel kan worden gegeven vanuit reflectie op het opleidingstraject.
- De aios kan terugkomen op het vrijstellingsverzoek tot aan de beoogde start van het vrijgestelde onderdeel.
- Ervaring hoeft niet langer te worden opgedaan in een erkende setting mits tenminste sprake is van opleiding in een erkende setting voor de Europese minimumduur
- Ook ervaring opgedaan vóór het artsexamen kan worden meegenomen mits die van een gelijkwaardig ontwikkelingsniveau is als de vervolgopleiding
- Versneld doorlopen van de opleiding bij een steile leercurve wordt mogelijk.

De commissie heeft de overtuiging dat dit voorstel de kwaliteit van de professionals (specialist) en daarmee de gezondheidszorg ten goede komt. Zij hoopt hiermee het CGS te kunnen ondersteunen bij haar besluitvorming over een nieuwe procedure.

#### 9.8 *Reflectie vanuit de SWOT-analyse*

In deze paragraaf wordt teruggeblikt op de SWOT-analyse van het toekomstige systeem die eerder in dit rapport beschreven is in paragraaf 5.2.

Sterkte punten waren het toetsen op competenties, het maatwerk door een individuele beoordeling bij het effectueren en een beoordeling in een later stadium na aanvang van de opleiding. Zwakke punten bij een assessmentprocedure waren een omvangrijk beoordelingssysteem, een mogelijk niet transparant systeem, hoge kosten, reproduceerbaarheid van een assessment, tijdsinvestering en het plannen van de individuele opleiding.

De sterke punten zijn in zijn geheel overgenomen in het voorstel voor de nieuwe regeling. Met de eerder in dit hoofdstuk beschreven procedure beoogt de commissie zo veel mogelijk van de zwakke punten te ondervangen. Zo is er kostenbewust gekozen voor een beoordeling tijdens de opleiding. Ook verwacht de commissie met de voorgestelde procedure voldoende transparant te zijn. Het plannen van de opleiding is en blijft een struikelpunt bij zowel opleidingen als aanbieders van verschillende onderdelen. De praktijk zal uitwijzen hoe hier optimaal invulling aan gegeven wordt.

## 10 Advies aan het CGS

Op basis van de hiervoor besproken onderwerpen heeft de commissie een advies geformuleerd. Hierbij wordt ingegaan op de volgende onderdelen uit de opdracht: 10.1. advies over de wenselijkheid van modernisering van de bestaande vrijstellingsregelingen, 10.2. advies over omgaan met eerder verworven competenties en met sneller verwerven van competenties tijdens de opleiding en 10.3. advies over de mogelijkheid en wenselijkheid van een uniforme vrijstellingsregeling voor 33 specialismen en 8 profielen. Daarna wordt er nog een aantal losse punten besproken in 10.4.

### 10.1 *Advies over de wenselijkheid van modernisering van de bestaande vrijstellingsregelingen*

Op basis van wat besproken er is in hoofdstuk 5 wordt het volgende geadviseerd: het is wenselijk dat de bestaande vrijstellingsregeling gemoderniseerd wordt. Vanuit het veld wordt vooral de wens uitgesproken voor een meer competentiegerichte beoordeling en een beoordeling die binnen de opleidingssituatie valt. Een uitgebreide competentiegerichte pre-assessment is daarmee niet wenselijk. De commissie adviseert in hoofdstuk 9 voor een beoordeling op basis van eerder verworven competenties waarbij belangrijk aspect is dat opleider en aios beoordelen of deze competenties zich ook in de (opleidings)praktijk effectueren.

### 10.2 *Advies over omgaan met EVC-procedures en met sneller verwerven van competenties tijdens de opleiding*

Op basis van wat besproken is in hoofdstuk 6 en paragraaf 8.1 wordt er het volgende geadviseerd.

Het CGS heeft tot nu toe twee projecten over EVC goedgekeurd. Hiermee straalt het een positieve houding uit. De commissie kiest echter niet voor een uitgebreide EVC-procedure voorafgaand aan de opleiding. Deze keuze komt voort uit de wens om de beoordeling naar een later moment in de opleiding te verschuiven en het accent van beoordelen bij de opleider te leggen. Dit speelt naast de financiële afweging. Wel staat de commissie zoals gezegd achter de uitgangspunten van EVC om meer inhoudelijk en gestructureerd naar eerder verworven competenties te kijken. Deze zijn meegenomen in de voorgestelde procedure. De commissie adviseert derhalve geen EVC pre-assessment procedure maar wil de mogelijkheid wel openhouden voor vakgebieden die een dergelijke procedure willen ontwikkelen en financieren. De commissie adviseert het CGS om hierover te communiceren met de verenigingen die de pilots uitvoeren.

Het versneld doorlopen van de opleiding is iets wat uitermate goed past binnen competentiegericht onderwijs. Niet de opleidingsduur is bepalend voor het groeien naar specialist, maar de ontwikkeling van het individu. Er zou actief beleid gevoerd moeten worden om de opleidingstijd aan te kunnen passen aan de leersnelheid. De commissie ziet dat dit een grote stap is in het moderne opleiden. Het raakt aan het uitgangspunt dat elke opleiding een bepaalde duur te geven. De commissie adviseert, na verkenning van de praktijkimplicaties, het

CGS het versneld doorlopen in de regelgeving mogelijk te maken. Vanuit maatschappelijk oogpunt moeten de kosten voor het opleiden zo laag mogelijk gehouden worden.

### 10.3 *Ervaring opgedaan in de basisopleiding*

De commissie adviseert het mogelijk te maken dat ervaring opgedaan in de basisopleiding mee kan tellen als vrijstelling. De commissie adviseert dat verschillende scenario's in pilots worden getest.

### 10.4 *Advies over de mogelijkheid en wenselijkheid van een uniforme vrijstellingsregeling voor 33 specialismen en 8 profielen*

De commissie streeft in haar advies naar een zo uniform mogelijke regeling. Dit is gelukt door een zekere flexibiliteit in te bouwen waarbij rekening is gehouden met het verschil in inrichting van de opleidingsstructuur in de verschillende clusters. Zo is het tweede beoordelingsmoment variabel en is in de verschillende clusters bij de praktische vertaling van de voorgestelde regeling gezocht naar vergelijkbare taken en functies. De commissie adviseert het CGS om dit uitgangspunt bij de ontwikkeling van regelgeving in gedachten te houden.

### 10.5 *Losse punten*

Naast de hierboven beschreven adviezen wil de commissie het CGS de volgende punten ter overweging meegeven.

- De procedure van de vrijstellingsregeling dient zichtbaar te worden gemaakt voor anios. Deze taak ligt bij het CGS.
- De opleiders/begeleiders in de inrichting waar de anios zijn werkervaring opdoet dient gewezen te worden op zijn rol als begeleider. Hij attendeert de anios op de waarde van een portfolio en ondersteunt de anios in het samenstellen ervan. Dit betekent dat de opleider/begeleider beschikbaar is voor het reflecteren op en beoordelen van de uitgevoerde werkzaamheden. De commissie verzoekt het CGS om na te denken of zij hier een rol in kan spelen.
- De commissie verzoekt het CGS na te denken over de manier van implementeren van de nieuwe regelgeving.

## 11 Vervolg

Alvorens er een voorstel wordt gedaan voor uiteindelijke regelgeving is de commissie van mening dat er nog een aantal processtappen vanuit het CGS nodig is voor de implementatie van de nieuwe regelgeving. Deze worden in dit hoofdstuk toelicht.

### 11.1 *Het veld informeren*

De commissie acht het wenselijk dat verschillende partijen in het veld door het CGS zelf op de hoogte worden gesteld van de ontwikkelingen in de regelgeving voor vrijstelling. Nadat het CGS het advies heeft overgenomen kan het onderwerp in de reguliere overleggen met verschillende verenigingen op de agenda worden gezet. Er kan nog bepaald worden welke rol de commissie hierin op zich neemt.

### 11.2 *Voorstel tot wijzigen regelgeving*

Na goedkeuring van het adviesrapport in het CGS zullen verdere stappen ondernomen worden. Hierbij kan regelgeving ontwikkeld worden en kan het rapport gereed gemaakt worden voor publicatie extern.

## 12 Bronvermelding

College Geneeskundige Specialismen, (2012). *Checklist regelgeving*. Vastgesteld op de vergadering van 13 juni 2012 door het CGS. Gevonden op [www.knmg.nl](http://www.knmg.nl).

Inspectie van het Onderwijs, (2009). *Competend erkend?* Afdeling Communicatie. Roto Smeets GrafiServices: Utrecht.

Ministerie van Financiën, (2012). *IBO Universitair Medische Centra*, Den Haag.

Rooyen C., de Rond, M., (2009). *Project EVC-procedure Sociale geneeskunde*. KNMG Utrecht.

Twynstra Gudde. *SWOT analyse*.

Stoel, D., Wentzel, E., (2011). *Beloften, feiten en ongekende mogelijkheden*. ProfitWise International BV, Amsterdam.

Huisartsenopleiding Nederland, (2011). *Uitvoeringsrichtlijn Toekenning Vrijstellingen*. HON, Maastricht

Samenwerkende opleiding tot specialist ouderengeneeskunde Nederland (2010). *Vrijstelling in de opleiding ouderengeneeskunde*. Utrecht.

## Bijlagen

1. Vigerende regelgeving Vrijstelling CCMS, CHVG, CSG
2. Vergelijking regelgeving vrijstelling - matrix
3. EVC notitie
4. Nederlandse specialismen die onder automatische erkenning van het sectorale stelsel van Richtlijn 2005/36/EG vallen. (12-65335)