

## “De aios moet zich ook bekwaam voelen”



*prof. dr. Marian Mourits, opleider gynaecologie in het UMCG Bij competentiegericht opleiden hóórt een variabele opleidingsduur. Dat vindt prof. dr. Marian Mourits, opleider gynaecologie in het UMCG. “Als je koerst op vastgestelde einddoelen, ben je pas consequent als je de duur van de opleiding afstemt op de leercurve van de aios. De ene aios heeft nou eenmaal meer bagage of leert sneller dan de andere.”*

Mourits was lid van de CGS-commissie Vrijstellingen, die het College heeft geadviseerd over de individualisering van de opleidingsduur. “Wij komen aios tegen die al een enorme schat aan ervaring in het vak hebben, maar die niet voor vrijstellingen in aanmerking komen. Omdat de ervaring in een niet-erkende opleidingssetting is opgedaan. In eigen huis had ik laatst zo’n aios: een waanzinnig snelle leerling met een berg bagage. Als ik had gekund, had ik haar graag een kortere opleidingsduur toegekend. Vanaf 1 juli kan dat.

### Doelmatig

Als opleider willen we opleidingsgelden doelmatig gebruiken; we moeten aios niet langer opleiden dan nodig. Aios die de einddoelen sneller bereiken, komen voor de maatschappij ook eerder beschikbaar als medisch specialist. Ook kunnen we de leersituaties die aios bezet houden dan inzetten voor andere aios. Bovendien gebruiken we de opleidingsgelden niet langer dan nodig is. Bezuinigingsdrift mag daarbij natuurlijk nooit de primaire drijfveer zijn. Dat was destijds ook niet het uitgangspunt van de CGS-commissie. Kwaliteit van de medisch specialist, en daarmee samenhangend patiëntveiligheid, staan altijd voorop. Doelmatigheid is mooi meegenomen. Het is belangrijk om het competentieniveau en de eventuele verkorting als opleiders gezamenlijk te bepalen, om de verantwoordelijkheid te delen. Dat wil zeggen dat er afstemming moet zijn tussen de leden van de opleidingsgroep en de andere opleiders uit de regio. Ga met elkaar en met de aios in gesprek. Begin met het inschatten van eventuele verkorting bij de aios waar je de minste twijfel over hebt. Ga aan de voorzichtige kant zitten als je nog niet zeker van je zaak bent; terugdraaien is geen optie. En bespreek je inschatting vooral ook met de aios, want hij of zij moet zich bekwaam voelen. In de praktijk betekent de flexibele opleidingsduur overigens ook dat het mogelijk is om een opleiding te verlengen, mocht de aios nog niet alle competenties beheersen. Die mogelijkheid is er onder de huidige regelgeving al en die blijft bestaan.

## Cowboygedrag

Ik denk dat ervaren opleiders prima kunnen inschatten hoe de ontwikkeling van de aios verloopt. Daar hebben we bij de modernisering van de opleiding al voldoende ervaring mee opgedaan. Je observeert en beoordeelt of iemand een reflectieve professional wordt. Is de aios toegerust op de taak en kan hij of zij die zelfstandig uitvoeren? Je hebt ook aios die, naast een snelle leercurve, ‘cowboygedrag’ vertonen. Dat zijn aios die zichzelf overschatten, niet reflectief zijn en wat mij betreft dus nog niet alle competenties voldoende beheersen. En daar gaat het om: om voor verkorting in aanmerking te komen, moet je voldoende groei vertonen in álle competenties. Extra tools om die inschatting te kunnen maken zijn wat mij betreft niet nodig. Er zijn al zoveel tools voorhanden: KPB’s, OSATS, voortgangsgesprekken, 360-graden-beoordelingen, noem maar op. Het is wel van belang dat aios en opleider samen de verslaglegging, het portfolio, goed op orde hebben. Daarmee kun je als opleider aantonen waarop je je inschatting hebt gebaseerd, dat is óns houvast. Als je uitgangspunt is dat je een aios wilt afleveren met een ‘leven lang leren’-attitude, die reflectief is en goed kan samenwerken, dan zit je volgens mij op de goede weg. Daar heeft de zorg behoefte aan.”