



Centrale Opleidingscommissie

Kliekje van opleiders of belangenbehartiger voor aios?

Auteur **Nannet Alkema**, in opdracht van de **Federatie Medisch Specialisten**

Een conflict met je opleider is waarschijnlijk een ver-van-je-bed-show. En hopelijk blijft dat het ook. Wel is de verwachting dat het aantal conflicten tussen opleider en aios de komende tijd zal toenemen. Onder meer door de individualisering van de opleidingsduur, waarbij aios en opleidingsgroep tegengestelde belangen kunnen hebben. Mocht je ooit in zo'n situatie terechtkomen, stap dan voor bemiddeling naar de Centrale Opleidingscommissie (COC).

Het COC roept maar bij weinig aios de associatie met de opleidingscommissie op. Het nut en doel van de Centrale Opleidingscommissie is voor de meeste aios niet duidelijk. "Tijdens de introductie van je opleiding hoor je de afkorting wel een paar keer vallen, maar ik denk dat de term bij de meeste aios niet blijft hangen", zegt Inge Grondman, derdejaars aios interne geneeskunde. Inge is aios-lid van de COC in het Jeroen Bosch Ziekenhuis.

Opleidingskwaliteit bewaken

Elke erkende opleidingsinstelling heeft een Centrale Opleidingscommissie. Hierin zijn alle opleiders en plaatsvervangend opleiders vertegenwoordigd. Ook zit er een afvaardiging in van de Raad van Bestuur en vaak van het Leerhuis. Daarnaast is het gebruikelijk dat de COC twee aios telt. De regelgeving van het College Geneeskundige Specialismen is helder: de COC moet de kwaliteit bewaken van alle erkende geneeskundige vervolgopleidingen in de opleidingsinstelling. Dat betekent onder andere: een veilig opleidingsklimaat bieden, de positie van de aios beschermen én bij conflicten tussen opleider en aios onderzoeken of er via bemiddeling een oplossing kan worden gevonden. Een voorbeeld van zo'n conflict: De opleider vindt dat de aios op bepaalde opleidingsonderdelen zo goed functioneert, dat hij de opleidingsduur van deze aios met zes maanden wil verkorten. De aios ziet dat niet zitten.

Verschillende belangen

Frans-Jasper Wijdicks, tweedejaars aios heelkunde en als voorzitter van de aios-vereniging lid van de COC in het Diaconessenhuis, verwacht dat dit soort conflicten vaker gaat voorkomen: "Bij meerdere specialismen is het perspectief op een baan op dit moment niet best. Eerder instromen op de arbeidsmarkt kan voor aios een schrikbeeld zijn." Een ander voorbeeld: De aios wil graag een specifieke stage volgen, die alleen in een ander ziekenhuis wordt aangeboden. Hij krijgt dit niet voor elkaar bij zijn opleider. Frans-Jasper: "Voor een opleidingsgroep kan het lastig zijn om het rooster rond te krijgen als ze een aios 'missen' door een stage buitenshuis. Ik kan me zo voorstellen dat de individualisering van de opleiding kan leiden tot conflicten, doordat er verschillende belangen spelen." Heb je zo'n kwestie aan de hand en kom je er met je opleider niet uit, dan staat uiteindelijk de juridische weg open: de landelijke, onafhankelijke Geschillencommissie. Maar vóórdat die stap mogelijk is, moet jij of je opleider de kwestie voorleggen aan de COC. De COC gaat bepalen of het conflict nog bemiddelbaar is of niet. Is dat het geval, dan kan de COC óf zelf bemiddelen óf regelen dat er door een andere instantie wordt bemiddeld. Pas als de COC heeft geoordeeld dat bemiddeling niet meer mogelijk is, dan kan één van beide partijen de kwestie voorleggen aan de Geschillencommissie.



Uit de kast

Op dit moment stappen maar weinig aios bij een conflict met hun opleider naar de COC. Dat blijkt uit signalen van De Jonge Specialist en onderzoek van het project RIO (Realisatie Individualisering Opleidingsduur) van de Federatie Medisch Specialisten. Inge: "Van aios hoor ik eigenlijk maar heel weinig over verschillen van inzicht met de opleider. Daarbij vraag ik me wel af: zijn die er niet of hoor ik ze niet? Ik denk dat aios niet zo snel uit de kast komen met dit soort kwesties. En ik vermoed dat een geringe naamsbekendheid van de COC ook één van de oorzaken kan zijn; veel aios weten niet dat de COC er is of wat deze commissie doet."

Bedreiging

Frans-Jasper vermoedt nog een andere reden: "Mogelijk leggen

"IK DENK DAT AIOS NIET ZO
SNEL UIT DE KAST KOMEN MET
KWESTIES MET HUN OPLEIDER"

aios een conflict niet graag voor aan een grote groep zoals de COC, waarin hun eigen opleider en alle andere opleiders zitten. Wellicht vragen ze zich af of de COC wel zo'n veilige omgeving is om je geschil aan toe te vertrouwen. Vaak moet de aios immers nog een tijd in dezelfde kliniek, met dezelfde opleiders werken." Inge vult aan: "Ik denk inderdaad dat de aios die de COC wél kennen deze commissie vaak zien als een bedreiging, als een kliekje van opleiders."

Een terechte angst? Inge vindt van niet. "Mijn ervaring is dat er de COC juist veel aandacht is voor de belangen van aios. Daar krijgen wij, het bestuur van de aios-vereniging en ik, alle ruimte voor. Ik denk dat het juist heel goed is om een conflict met je opleider voor te leggen aan de COC, vóórdat het een conflict wordt. Met bemiddeling is er nog een goede kans dat je er samen uit komt en dat de relatie met je opleider standhoudt. De juridische weg is vaak schadelijk voor beide partijen. Daar moet je in mijn ogen pas in allerlaatste instantie aan beginnen." Frans-Jasper: "Als je nog met je opleider door één deur moet, gaat het erom dat je samen tot een constructieve oplossing komt. Ik denk dat de COC daar zeker een bemiddelende rol in kan spelen."

Vertrouwenspersoon

Wel kunnen ze zich voorstellen dat het voor aios best een grote stap is om de COC in te schakelen. Inge: "Misschien kan een





vertrouwenspersoon daar een rol in spelen. Iemand die niet in de COC zit, maar wel weet hoe de opleiding in elkaar steekt en in welke positie aios zitten.” Ook vindt Inge dat er meer aios in de COC moeten zitten. Een gemiddeld opleidingsziekenhuis heeft vijftien tot zeventwintig erkende opleidingen in huis, dus de COC telt daar sowieso vijftien tot zeventwintig opleiders. Het aantal aios per COC verschilt, maar komt meestal neer op twee personen. “Drie of liever nog vier aios-leden zou beter zijn. Dat is ook heel wenselijk vanuit de opleiders: er zijn gewoon vraagstukken waarbij de mening van de aios heel belangrijk wordt gevonden.”

Frans-Jasper raadt aios aan om zich nu al te verdiepen in de rol en taken van de COC. Dus niet pas als er iets aan de hand is. “Alle ouderejaars aios worden vier keer per jaar uitgenodigd voor onze COC-vergadering, maar de opkomst is laag. Tijdgebrek speelt vaak een rol, maar onbekendheid ook. In de COC komen allerlei zaken aan bod die ons als aios persoonlijk raken. Bijvoorbeeld over de individualisering van de opleidingsduur of over nieuwe regels voor de opleiding. De COC is dé plek om onze stem te laten horen. En met hoe meer aios we aanwezig zijn, hoe meer gewicht we in de schaal kunnen leggen.”

CONFLICT MET JE OPLEIDER? JE STAAT ER NIET ALLEEN VOOR.

- Probeer er eerst samen uit te komen, zorg dat je in gesprek blijft.
- Praat erover, blijf niet met de kwestie in je maag zitten.
- Bespreek het conflict bijvoorbeeld met collega-aios binnen de vakgroep: herkennen zij de knelpunten? Hoe gingen zij er mee om?
- Leg de kwestie voor aan je juniorvereniging of aan het bestuur van de aios-vereniging in je opleidingsinstelling: hebben zij hier ervaring mee, hebben ze tips voor je?
- Zoek contact met het Leerhuis in je opleidingsinstelling of met de vertrouwenspersoon: ook hier kun je je verhaal kwijt.
- Als aios kun je bovendien altijd terugvallen op het aios-meldpunt van De Jonge Specialist. Het aios-meldpunt kan meedenken en advies geven.

“ALS JE NOG MET
JE OPLEIDER DOOR
ÉÉN DEUR MOET,
GAAT HET EROM DAT
JE SAMEN TOT EEN
CONSTRUCTIEVE
OPLOSSING KOMT”

