

Van aios tot advocaat, welke uitdagingen spelen in beide vakgebieden?

mr. G. Raap *advocaat-mediator familierecht, Cleerdin & Hamer Advocaten; hoofddocent Leerpraktijk Familierecht; advocaat-trainer beroepsopleiding van advocaten*

mr. F.F. van Dalsen *beleidsmedewerker NVOG*

drs. J.D. Nieuwstad *aios gynaecologie, cluster Rotterdam; voorzitter VAGO-bestuur*

Als je vroeger aan iemand vroeg wat hij/zij wilde worden, dan stond het beroep advocaat of arts hoog op het lijstje. Beide beroepen gaan gepaard met een flinke opleiding, en kennis en kwaliteit staan bij beide beroepsgroepen op één. Maar de jongere generatie kijkt anders naar opleiden, werk(druk) en werk-privébalans, en dat heeft invloed op de invulling van (de opleiding in) beide vakgebieden. We bespreken de raakvlakken van deze twee tot de verbeelding sprekende beroepsgroepen.

Overeenkomsten 'meester-gezel'

Het artsambacht wordt sinds heugenis overgedragen volgens het meester-gezelprincipe. Dit principe komt neer op leren door te doen. Onder supervisie van een meester vergaart de gezel steeds meer kennis en vaardigheden tot hij of zij zelf op het niveau van de meester staat en op zijn beurt weer een jongere generatie het vak kan leren. Dit opleidingsprincipe geldt ook sinds jaar en dag binnen de advocatuur. Een jurist solliciteert bij één van de 11.573 advocatenkantoren die Nederland rijk is en wordt dan in drie jaar begeleid en opgeleid door een advocaat (patroon) die werkzaam is op dat kantoor. Een (dan nog) jurist wordt vóór de start van de beroepsopleiding door de rechtbank beëdigd en staat op dat moment ingeschreven als 'advocaat-stagiair'. Na drie jaar goed doorlopen van de beroepsopleiding en het voldoen aan de andere vereisten van de Nederlandse orde van advocaten (NOvA), volgt een onvoorwaardelijke inschrijving van de advocaat op het tableau.

Opleiding

De Beroepsopleiding Advocaten is onlangs aangepast en vernieuwd. Het curriculum heeft vergelijkbare aspecten met het eveneens vernieuwde curriculum LOGO: De advocaat-stagiair heeft ook een persoonlijk portfolio, een digitale leeromgeving en fysieke opleidingsdagen waarbij inhoud en vaardigheden elkaar afwisselen. Daarnaast is er ook binnen de advocatenopleiding aandacht voor persoonlijke en professionele ontwikkeling. Zo is er (evenals binnen LOGO) een persoonlijk ontwikkelplan, waarin de advocaat-stagiair tijdens de opleiding de ontwikkelingen en leerdoelen monitort en bespreekt met zijn/haar mentor vanuit de opleiding.^{1,2,3} Los van de duur en inhoud van de opleidingen, kunnen we wel stellen dat de grondbeginselen van beide opleidingen vergelijkbaar zijn: bevlogen en passievolle opleidingsplannen die inspelen op maatschappelijke veranderingen om ons heen, waar persoonlijke en professionele ontwikkeling belangrijke aspecten vormen.

Een veranderende tijdgeest

'De oude garde ademt hiërarchie', schrijft Najima Khan, columnist van *Het Advocatenblad*. 'De meerwaarde van een advocaat zit straks niet alleen in kennis van wetten en literatuur, maar vooral in strategisch inzicht, creativiteit en empathie.⁴ Ook de enquête 'bevlogen zijn bevlogen blijven' van de VAGO geeft inzicht in de uitdagingen van aios in hun ontwikkeling naar duurzaam inzetbare gynaecologen.⁵ Hier zien we in beide vakgebieden een veranderende tijdgeest.

De nieuwe generatie advocaten heeft vaak een heel andere kijk op werk, andere prioriteiten en andere wensen. Dit kan zorgen voor een mismatch binnen de advocatuur.⁶ Deze (jongere) generatie zoekt een werkplek met ontwikkelmogelijkheden, betekenis van het werk, een goede werksfeer, autonomie, snelle feedback, directe communicatie, mensgericht leiderschap en een betere werk-privébalans. Daarnaast wil deze generatie niet altijd meer fulltime werken, en willen zij de mogelijkheid hebben tot het opnemen van ouderschapsverlof of een sabbatical.⁷ Maar de traditionele advocatenkantoren spelen daar nog lang niet altijd voldoende op in. Jonge advocaten zien partner zijn van een kantoor lang niet altijd meer als het ultieme doel, of overwegen zelfs een vertrek uit de advocatuur.⁸ Dit terwijl het werk inhoudelijk als interessant wordt ervaren.⁶ In deze krappe arbeidsmarkt is het in de advocatuur een serieuze uitdaging om medewerkers te behouden. De focus zou moeten liggen op de mens achter de medewerker en het verbeteren van de traditionele werkcultuur, aldus Lara van Vliet, die cultuurverandertrajecten binnen de advocatuur begeleidt.

Ook in de medische wereld zien we dit terug. De tweejaarlijkse enquête onder aiossen van De Jonge Specialist (DJS) laat zien dat de bevlogenheid ongenaakbaar hoog is, 97% is trots op zijn of haar vak.⁹ Echter, de hoge werkdruk, geen goede werk-privébalans en de cultuur binnen het vak zorgt ook onder aiossen dat een kwart serieus heeft overwogen te stoppen met de opleiding.⁹ Ook onder de aiossen gynaecologie zien we dezelfde thema's en getallen terugkomen.⁵ Vanuit DJS, de VAGO en andere gremia is er veel aandacht voor gezond en veilig werken. Desondanks dit is het aantal aiossen met burn-outklachten fors gestegen.^{9,10,11}

Toekomstbestendig opleiden

Het nieuwe opleidingsplan LOGO geeft de aios kansen om het vak gezond en bevlogen uit te oefenen. Met het thema 'bevlogen zijn en bevlogen blijven', coaching, intervisie en initiatieven vanuit de VAGO zoals 'de digitale dag' heeft de aios meer autonomie en ruimte om zijn of haar opleiding in

te vullen.^{12,13} Tevens zijn er in de advocatuur ook al positieve veranderingen ingezet met betrekking tot deze thema's. Iedere advocaat moet jaarlijks acht uur besteden aan interview dan wel peer review of intercollegiaal overleg. Daarnaast worden er vaker coaches betrokken bij de begeleiding van advocaten. Tot slot wordt de patroon de afgelopen jaren steeds actiever betrokken bij de beroepsopleiding en moeten zij verplicht een cursus volgen alvorens ze als patroon (opleider) mogen fungeren.

'Op de toekomst'

De roep vanuit de jongere generatie is groot. Of het nu een aios of advocaat is, het meester-gezelprincipe zal de hoeksteen van beide opleidingen blijven, maar het veranderen van bepaalde gewoonten en gebruiken die al decennialang overheersen, is in beide sectoren niet van de één op de andere dag geregeld. Mede door de hiërarchie en de traditionele cultuur is het voor zowel aiossen als jonge advocaten niet altijd makkelijk om zich uit te spreken. Dit is een aandachtspunt, want de jongere generatie heeft een andere kijk op werkcultuur en werk-privébalans. Met deze vernieuwde opleidingsplannen blijven beide beroepsgroepen constant in beweging, passend bij de ontwikkelingen van de toekomstige medisch specialist en advocaat.

Referenties

1. www.advocatenorde.nl/document/vastgesteld-curriculum-ba2020-04052020
2. www.knmg.nl/web/file?uuid=9020b3c8-af6e-4fd3-951d-ee213682775b&owner=5c945405-d6ca-4deb-aa16-7af2088aa173&contentid=87653
3. nvog-logo.nl/
4. www.advocatenblad.nl/2019/10/02/jonge-advocaat
5. Boterenbrood D, Eggink FA, Habets S, Sandberg EM, Vago enquête bevolgen zijn bevolgen blijven – NTOG Vol 135 maart 2022
6. www.mr-online.nl/de-mismatch-tussen-advocatenkantoren-en-de-jonge-generatie
7. fd.nl/achtergrond/1380241/jonge-advocaat-wil-ook-leven-naast-het-werk-10j2cabUCmro
8. www.mr-online.nl/wie-wil-er-nog-partner-worden-bij-een-advocatenkantoor/
9. dejongespecialist.nl/wp-content/uploads/2022/10/rapport-nationale-anios-enquete-gezond-en-veilig-werken-2022.pdf
10. nos.nl/artikel/2446913-enquete-kwart-jonge-artsen-heeft-burn-out-klachten
11. www.medischcontact.nl/arts-in-spe/nieuws/ais-artikel/jonge-artsen-gooien-het-over-een-andere-boeg.htm
12. Van der Lee N, Paternotte E, Yarde F. LOGO: een logisch vervolg op BOEG. NTOG vol 10. 133, blz 400-401, 2020
13. Sandberg EM, van Meurs HS. Aandacht in opleiding voor persoonlijke ontwikkeling NTOG vol 132, blz 268-269, 2019.

ntog 22/8

Leidraad opleiderswissel

dr. M.J. Kagie *gynaecoloog en opleider Haaglanden Medisch centrum*

dr. E.M. Sandberg *aios gynaecologie, cluster Leiden*

drs. J. Bustraan *onderwijskundige Leidse Opleidingscluster Obstetrie en Gynaecologie en OOR, Leiden*

In een tijd waarin de opleidingen steeds meer professionaliseren verbazen wij ons over het niet structureel betrekken van aiossen tijdens het proces van een opleiderswissel en dat niet overal een profiel wordt opgesteld waaraan een (plaatsvervangend) opleider zou moeten voldoen. Dit heeft ons gestimuleerd om een speciale leidraad Opleidingswissel op te stellen. Het is bewust een leidraad, zodat er ruimte blijft voor verdere ontwikkeling en individualisering voor elke specifieke situatie. Met behulp van deze leidraad hopen wij het proces rondom een opleiderswissel zo eerlijk en transparant mogelijk te maken, net als bij de selectie van aiossen.

Velen hebben meegedacht en geschaafd aan deze leidraad. Discussie hierover vond plaats in de LOCOG-vergaderingen (de regionale vergaderingen met opleiders en aios-vertegenwoordigers van alle opleidingsziekenhuizen uit cluster

Leiden) en tegelijkertijd in de Centrale opleidingscommissie (COC) van het HMC. Opleiders, aiossen, leerhuismanagers, onderwijskundigen en opleidingsondersteuners hebben allen een actieve rol gehad in de totstandkoming van deze leidraad. Inmiddels is de leidraad door zowel de COC, HMC als de LOCOG aangenomen als de aanbevolen procedure.

Profiel en rol aios

Allereerst is het belangrijk om een profiel op te stellen (algemeen profiel op te vragen bij auteurs van dit artikel). Het algemeen profiel van de (plaatsvervangend) opleider is niet alleen bruikbaar in het proces rond de opleiderswissel, maar kan ook worden gebruikt als inspiratiebron en ijkpunt voor potentiële kandidaten. In het algemene profiel staat onder andere dat de opleider bewezen affiniteit heeft met het opleiden, de belangenbehartiger van de aiossen is en laagdrempelig toegankelijk is. Daarnaast vertegenwoordigt hij/