

DEEL 2

De zelfevaluatietafel

	PATHOLOGISCH Onveilig	REACTIEF Veiligheid niet op orde	BEREKENEND Klimaat neutraal	PROACTIEF Veiligheid op orde	VOORUITSTREVENDE Structureel veilig klimaat
1. Normen en waarden					
1.1 Prioriteit en verantwoordelijkheid	<p>Veilig leren en opleiden is geen thema want alles gaat toch gewoon goed? Bovendien zijn we zelf ook zo opgeleid vroeger.</p> <p>'Het artsenvak is een zwaar, stressvol vak dat vraagt om een harde aanpak.'</p>		<p>Veilig leren en opleiden is een thema dat periodiek langskomt bij evaluaties van de opleiding.</p> <p>Men is zich bewust van het belang van dit thema.</p>		<p>Aandacht voor veilig leren en opleiden is een dagelijks centraal thema bij alles wat we doen.</p> <p>Centraal staat de vraag wat we kunnen doen om dit klimaat zo optimaal mogelijk te laten zijn.</p>
1.2 Vrijheid en wederkerigheid in communicatie	<p>Er is geen ruimte voor opmerkingen, vragen en meningen indien hier niet expliciet door stafleden of afdelingsleiding om gevraagd wordt.</p> <p>Degene die een mening of feedback geeft, krijgt een reactie die op de persoon gericht is, of wordt hierin genegeerd of gepasseerd.</p>		<p>De mening van niet stafleden wordt alleen bevestigd tijdens georganiseerde bijeenkomsten, zoals een opleidingsvergadering.</p> <p>Terugkoppeling op gegeven en ontvangen meningen/feedback wordt slechts situationeel gegeven.</p>		<p>Iedereen wordt actief in besluitvormingsprocessen betrokken en er is sprake van respectvolle communicatie tussen iedereen. Iedereen voelt zich vrij zijn/haar mening te uiten en geeft het aan als bepaald gedrag als onprettig wordt ervaren.</p> <p>Er wordt teruggekoppeld hoe gegeven en ontvangen feedback wordt verwerkt.</p>

	PATHOLOGISCH Onveilig	REACTIEF Veiligheid niet op orde	BEREKENEND Klimaat neutraal	PROACTIEF Veiligheid op orde	VOORUITSTREVENDE Structureel veilig klimaat
1.3 Transparantie	De rollen, functies, verantwoordelijkheden en organisatiestructuren zijn onduidelijk. Het is niet bekend op welke wijze door wie en op welk moment beslissingen genomen worden. 'Er zijn hier veel ongeschreven regels.'		Ofschoon de rollen, functies en organisatiestructuren over het algemeen duidelijk zijn en eveneens te vinden zijn, is niet altijd duidelijk of de beslissingen die genomen zijn daadwerkelijk door iedereen nagekomen worden. 'Ondanks afspraken worden beslissingen regelmatig opnieuw ter discussie gesteld.'		De rollen, functies, verantwoordelijken en organisatiestructuren zijn duidelijk. Het is vooraf bekend door wie, op welke wijze en op welk moment beslissingen genomen worden. Dit is ook vastgelegd en terug te vinden. 'Gemaakte afspraken worden nagekomen. Inspraak- en bezwaarprocedures zijn helder.'
1.4 Gelijkwaardige bejegening	De a(n)ios heeft zelden gelijk, dat kan ook niet want deze is nog in opleiding dus weet er minder van.		Er wordt naar de mening van de a(n)ios geluisterd en soms wordt er ook iets mee gedaan.		Alle meningen worden serieus genomen, op dezelfde waarde geschat, actief bevraagd en vormen de basis voor weloverwogen besluiten in belang van zowel afdeling als opleiding.

	PATHOLOGISCH Onveilig	REACTIEF Veiligheid niet op orde	BEREKENEND Klimaat neutraal	PROACTIEF Veiligheid op orde	VOORUITSTREVENDE Structureel veilig klimaat
2. Procedures en structuren					
2.1 Omgang met incidenten en complicaties	<p>Incidenten of complicaties worden niet besproken.</p> <p>Medewerkers stellen zich niet toetsbaar en/of kwetsbaar op.</p> <p>Medewerkers durven niet te melden.</p> <p>Er is sprake van een onduidelijk of inconsistent meldingssysteem en analyse.</p>		<p>Incidenten of complicaties worden, afhankelijk van wie het is en waar het om gaat, besproken op de afdeling.</p> <p>Medewerkers kunnen zich kwetsbaar opstellen als de setting daarnaar is.</p> <p>Er is een meldsysteem dat klachten/incidenten/complicaties structureel analyseert en er worden acties aan verbonden.</p>		<p>Er wordt voorbeeldgedrag vertoond door alle medewerkers en vanuit alle verschillende hiërarchische posities.</p> <p>Er is een open cultuur waarbij medewerkers zich kwetsbaar durven opstellen. Dingen die misgaan op individueel-, groeps-, of organisatieniveau worden gezien als leermoment voor de gehele afdeling/organisatie en ook dusdanig plenair besproken.</p> <p>Er is een geborgde systematiek voor veilig melden en opvolgen van incidenten. Dit is bij iedereen bekend en er wordt lering getrokken, zodat incidenten voorkomen worden.</p>

	PATHOLOGISCH Onveilig	REACTIEF Veiligheid niet op orde	BEREKENEND Klimaat neutraal	PROACTIEF Veiligheid op orde	VOORUITSTREVENDE Structureel veilig klimaat
2.2 Omgang met ongewenst gedrag	<p>Het is gebruikelijk om zaken te verbloemen of niet te melden: dit kan immers van negatieve invloed zijn op je beoordeling of het imago. Medewerkers durven niet te melden.</p> <p>Er is geen systeem voor veilig melden van gedragsincidenten.</p> <p>Ongewenst gedrag komt voor, maar speelt zich vaak achter de coulissen af en/of wordt onder het tapijt geschoven.</p>		<p>Soms kunnen zaken besproken worden en daar wordt geregeld ook iets mee gedaan.</p> <p>Er is een operationeel systeem voor veilig melden van gedragsincidenten en dit is bij iedereen bekend.</p> <p>Incidenten leiden meestal tot verbeteracties en worden sporadisch teruggekoppeld aan betrokkenen.</p>		<p>Alles is bespreekbaar en draagt bij aan de vorming en ontwikkeling van zowel a(n)ios als supervisor(en) als ook het leerklimaat als geheel.</p> <p>Er is een geborgde systematiek voor veilig melden en opvolgen van incidenten op gedragsniveau. Dit is bij iedereen bekend en er worden indien nodig gewogen consequenties verbonden aan het ongewenst gedrag. De conclusies en vervolgacties na melden, worden teruggekoppeld aan de melder.</p>

	PATHOLOGISCH Onveilig	REACTIEF Veiligheid niet op orde	BEREKENEND Klimaat neutraal	PROACTIEF Veiligheid op orde	VOORUITSTREVENDE Structureel veilig klimaat
3. Rol/gedrag van leidinggevenden					
3.1 Voorbeeldgedrag	<p>A(n)ios worden anders behandeld dan supervisors, zij zijn immers nog in opleiding.</p> <p>Zaken worden niet besproken, je kunt wel worden aangesproken op niet afgesproken gedrag.</p>		<p>A(n)ios worden door een deel van de vakgroep gelijk behandeld en serieus genomen.</p> <p>Er zijn afspraken die op papier staan en de meesten houden zich eraan.</p>		<p>Uitspreken, bespreken, afspreken, aanspreken is het adagium van de afdeling.</p> <p>We spreken elkaar, we bespreken zaken, we maken vervolgens afspraken en spreken elkaar daarop aan.</p> <p>Positieve en negatieve gedragingen worden respectvol besproken op het moment dat het signaleerd wordt.</p>
3.2 Voortgangsgesprekken en beoordelingen	<p>Het is niet bekend op welke wijze en moment de voortgangsgesprekken plaatsvinden.</p> <p>Het is niet transparant op basis van welke criteria en informatie een beoordeling tot stand komt.</p>		<p>Geen bericht is goed bericht. A(n)ios kunnen verrast worden in positieve en negatieve zin. Evaluatiemomenten worden niet aansluitend aan de activiteiten gevoerd.</p> <p>Voortgangsgesprekken worden ingepland.</p>		<p>Er is ruimte voor het bespreken van individuele wensen van de lerende, opleider denkt hierin ook proactief mee.</p> <p>De voortgangsgesprekken vinden structureel plaats en hier zijn beide partijen ook volledig voor vrij geroosterd. De voortgang is objectief meetbaar en subjectief te evalueren vanuit beide partijen op een gelijkwaardige manier.</p>

	PATHOLOGISCH Onveilig	REACTIEF Veiligheid niet op orde	BEREKENEND Klimaat neutraal	PROACTIEF Veiligheid op orde	VOORUITSTREVENDE Structureel veilig klimaat
3.3 Mentorschap	<p>Geen mentorschap.</p> <p>Onduidelijk of een gesprek met een stafid een begeleidende of beoordelende intentie heeft.</p>		<p>Mentoraat is op vrijwillige basis ingericht.</p> <p>Supervisorrol en mentoraat zijn niet volledig gescheiden.</p>		<p>Iedere a(n)ios heeft een mentor. Er vinden periodiek geplande mentorgesprekken plaats.</p> <p>De rol van de mentor, begeleider en beoordelaar zijn helder, in principe gescheiden en worden geëvalueerd. In geval van een dubbelrol wordt dit in openheid besproken en wordt een voor de a(n)ios passende oplossing gezocht.</p> <p>Het staat de a(n)ios vrij een eigen mentor uit te kiezen en dit wordt ook actief gestimuleerd.</p>

	PATHOLOGISCH Onveilig	REACTIEF Veiligheid niet op orde	BEREKENEND Klimaat neutraal	PROACTIEF Veiligheid op orde	VOORUITSTREVENDE Structureel veilig klimaat
4. Rol/gedrag van collega's					
4.1 Sociale/groeps-cohesie	<p>Namen en achtergronden van a(n)ios zijn niet bekend, als ook de leerdoelen niet. Er heerst een competitieve en ieder voor zich sfeer.</p> <p>Mensen moeten wel tegen een grapje kunnen.</p> <p>Er worden geen gezamenlijke sociale activiteiten georganiseerd. Indien er een sociale activiteit plaatsvindt, wordt deze georganiseerd voor een bepaalde subgroep.</p>		<p>Iedereen is in principe welkom op de afdeling en er wordt overal rekening mee gehouden.</p> <p>Er worden (mogelijk onbewust) kwetsende opmerkingen gemaakt of mensen onvoldoende betrokken.</p> <p>Grappen gaan soms ten koste van personen; dit wordt niet altijd gezien en/of besproken.</p>		<p>Iedereen kent elkaar, en elkaars leerdoelen waar nodig. Men helpt en ondersteunt elkaar waar nodig. Hierbij weegt het algemeen /patiënten belang altijd zwaarder dan het individuele belang van de zorgprofessional.</p> <p>Er worden regelmatig sociale activiteiten georganiseerd waarbij iedereen wordt uitgenodigd onafhankelijk van positie of rol.</p> <p>Er worden over en weer grappen gemaakt met elkaar. Er is geen pestgedrag of humor die ten koste gaat van een ander. Er is interesse in de achtergrond van nieuwe leden van de groep. Indien iemand zich niet serieus genomen of buitengesloten voelt, kan dit besproken worden.</p>