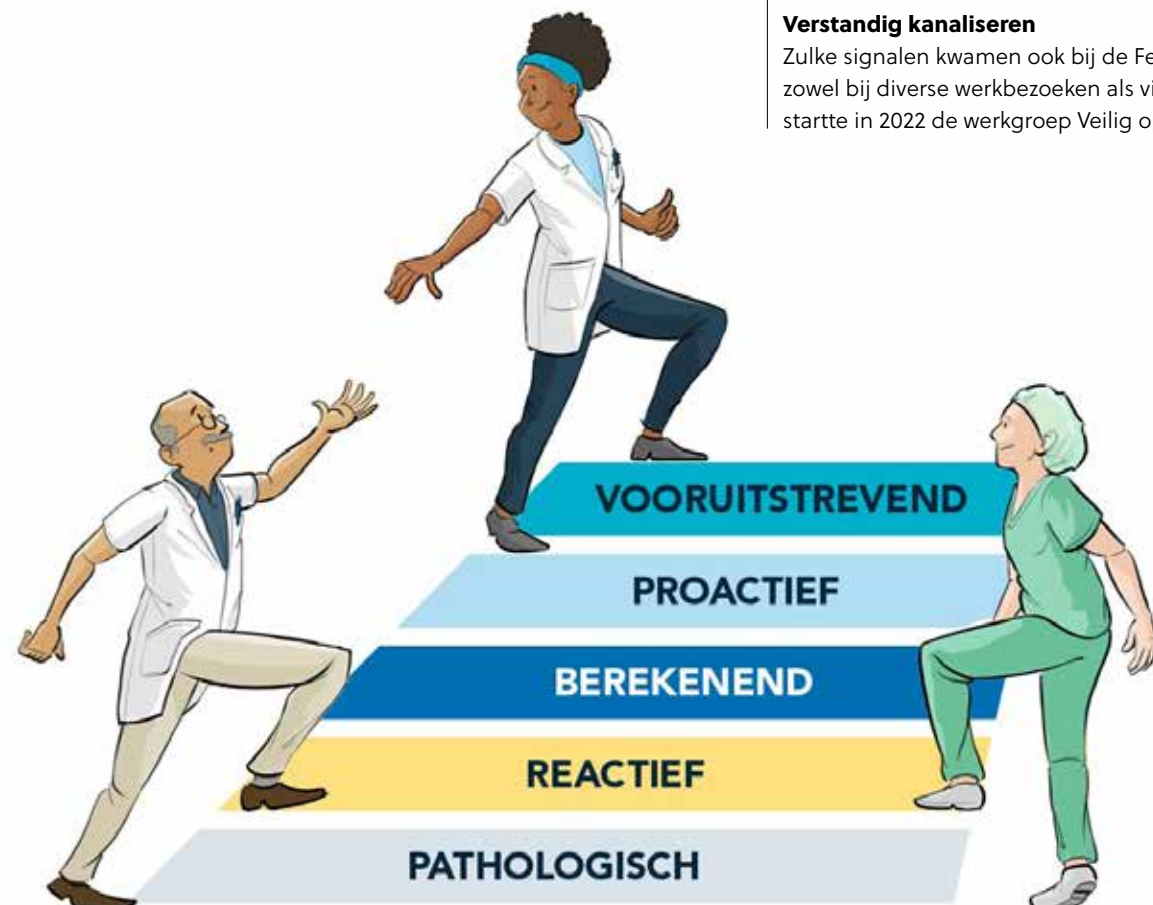


Samen werken aan een veilig opleidingsklimaat

Durf jij je kwetsbaar op te stellen?

Om de artsen van de toekomst effectief op te leiden, is een veilig opleidingsklimaat essentieel. Maar wat betekent zo'n klimaat voor aios en opleider? En hoe zorg je dat iedereen zich prettig voelt, zonder dat je elk woord hoeft af te wegen? Aios chirurgie en voorzitter van De Jonge Specialist Kirsten Dabekaussen en internist en opleider Yvo Smulders ontwikkelden samen met de werkgroep Veilig opleidingsklimaat van de Federatie Medisch Specialisten een instrument om medisch-specialistische vervolgopleidingen hiermee te helpen. Dabekaussen: 'Het gaat erom dat je je kwetsbaar durft op te stellen.'



Dat een veilig opleidingsklimaat niet altijd vanzelfsprekend is, beseft Dabekaussen toen ze met De Jonge Specialist (DJS) de enquête Gezond en veilig werken onder aiossen afnam. 'Veel aiossen bleken te maken te hebben met ongewenst gedrag en burn-outklachten. Die waren deels te verklaren door een onveilige opleidingscultuur en werkcultuur. Binnen de medische cultuur was de traditionele opvatting dat als je soms met de vuist op tafel slaat en iemand flink de oren was, zodat die het de volgende keer niet meer doet. Nu weten we dat dit geen effectieve leer methode is. Ook vraagt de nieuwe generatie aiossen en medisch specialisten zich af: vind ik dat nog oké? Het antwoord is nee. Het perspectief verandert, nu is het moment daar iets aan te doen.'

Verstandig kanaliseren

Zulke signalen kwamen ook bij de Federatie binnen, zowel bij diverse werkbezoeken als via de media. Daarom startte in 2022 de werkgroep Veilig opleidingsklimaat.

3 TIPS om zelf aan de slag te gaan

- Begin klein. Veel kleine veranderingen hebben een grote impact.
- Maak een aios het aanspreekpunt op dit thema.
- Laat het onderwerp als opleider terugkomen in voortgangsgesprekken.

Het doel: bijdragen aan het verbeteren en waarborgen van een veilig opleidingsklimaat in de medische vervolgopleidingen. Ook Smulders, hoofdopleider voor het specialisme interne geneeskunde bij het Amsterdam UMC, nam plaats in de werkgroep. Smulders: 'Voor mij gaat het om verstandig kanaliseren, het goede midden zoeken. We hebben het over situaties waarvan oudere generaties denken: dat is toch normaal? Ik ben zelf ook zo opgeleid. Maar tegelijkertijd wil je ook niet doorschieten. Veiligheid is een veelzijdig en subtiel begrip, waarbij zowel onderschatting als overdrijving op de loer ligt. Een definitie is dan niet helemaal op zijn plek. Het gaat erom dat je een klimaat creëert waarin mensen zich veilig voelen om zaken ter sprake te brengen.'

'Mijn morele oordeel is niet superieur'

Yvo Smulders, internist

Veiligheidsniveaus

Om vakgroepen en afdelingen een handreiking te geven werd een zelfevaluatie-instrument ontwikkeld. Smulders: 'We wilden ervoor waken dat het instrument leidt tot een soort rapportcijfer dat aangeeft hoe veilig het klimaat is. We waren het er met de werkgroep over eens dat een dialoog nodig is om een vervolgopleiding optimaal veilig te krijgen. Het moest iets worden wat het gesprek op gang brengt. Geen meetinstrument dus.' Dabekaussen vervolgt: 'We wilden zo concreet mogelijk maken wat een veilig opleidingsklimaat is. Het zelfevaluatie-instrument maakt inzichtelijk waar je als afdeling staat en hoe je met elkaar aan een veilig opleidingsklimaat werkt. Er komen vier domeinen van veiligheid naar voren: normen en waarden, procedures en structuren, rol en gedrag van leidinggevenden en rol en gedrag van collega's.'

Binnen die vier domeinen zijn er vijf veiligheidsniveaus. Daarmee zie je waar jij op de ladder van een veilig opleidingsklimaat staat. Met de verschillende werkvormen en oplossingen uit het instrument kun je daarna met je afdeling aan de slag. Een voorbeeld is de kracht van rolmodellen. Het is enorm effectief als je opleider ingrijpt op een situatie die onveilig is. Of als een staf lid een eigen calamiteit bespreekt om daar als groep van te leren. Zo voelen anderen zich ook vrijer om open te zijn.'

Dialogo aangaan

'Ik denk dat er veel opleidingsinstellingen en opleidingen zijn waar het opleidingsklimaat überhaupt niet besproken wordt', zegt Smulders. 'Neem eens een keer een halfuur om het met je aios hierover te hebben. Daar hoeft geen strakke agenda voor te zijn. Vraag gewoon wat er bij die persoon opkomt. Het is belangrijk dat er geen hiërarchie is. Als ik een moreel vraagstuk heb, zijn mijn aios en ik altijd gelijk. Natuurlijk weet ik meer van nieren en de lever, maar mijn morele oordeel is niet superieur.' Zowel Smulders als Dabekaussen beseffen dat het als aios een stuk moeilijker is om zo'n gesprek aan te gaan. Dabekaussen: 'Als er een afhankelijkheidspositie is, is dat een extra uitdaging. De a(n)ios en het staf lid hebben een gedeelde verantwoordelijkheid om een aanspreekcultuur te creëren waar niemand op eieren hoeft te lopen. Een aios als vast aanspreekpunt kan helpen. Of laat het via de aiosvereniging lopen of zelfs de Centrale Opleidingscommissie (COC). Zij zijn vaak bereid die rol te pakken.'

Kwetsbaar opstellen

De eerste gebruikers zijn met het zelfevaluatie-instrument aan de slag. Smulders: 'Ik ben er trots op dat we iets concreets hebben opgeleverd waarvan ik denk dat het je ook echt kan helpen. Het is heel erg gefocust op respectvol met elkaar over een onderwerp spreken.' Ook Dabekaussen ziet echte toegevoegde waarde van het instrument voor aios en opleider: 'We hoeven niet het beeld te scheppen dat alles perfect is. Het instrument laat mooi zien dat we elkaar moeten blijven aanspreken en feedback moeten geven, zonder dat je alles met fluwelen handschoenen aanpakt. Zo leren we het meest. Het gaat er uiteindelijk om dat je je kwetsbaar durft op te stellen. Dat is écht krachtig.'

→ Meer weten over een veilig opleidingsklimaat of aan de slag met het zelfevaluatie-instrument? Lees hier verder.

