

‘Schort je oordeel op bij opleidingsgeschillen’

Psychiater Judith Godschalx doet promotieonderzoek naar opleidingsgeschillen binnen de medische vervolgoopleidingen. Iedereen profiteert ervan als de medische wereld daar beter mee leert omgaan, zegt ze. Artsen, aios én patiënten.

TEKST ILSE ARIËNS BEELD GEMMA PAUWELS

Dat opleiden zo nu en dan gepaard gaat met opleidingsgeschillen, is normaal. Niemand functioneert elke dag 100 procent. Niet als je heel ervaren bent en ook niet als je het vak nog aan het leren bent. Tegelijk rust er een dubbel

taboe op opleidingsgeschillen die over functioneren gaan: dat de aios niet goed zou functioneren en dat de opleider niet in staat zou zijn om de aios te leren wat nodig is. Dat die aannames in de taboesfeer liggen, kan aios ervan weerhouden twijfels uit te spreken, en zorgt voor aarzeling bij de supervisor om te zeggen dat iets beter kan en moet. Bovendien speelt afhankelijkheid bij opleidingsgeschillen een rol: een aios is afhankelijk van een opleider of supervisor, een aios-groep van een supervisorgroep én andersom.

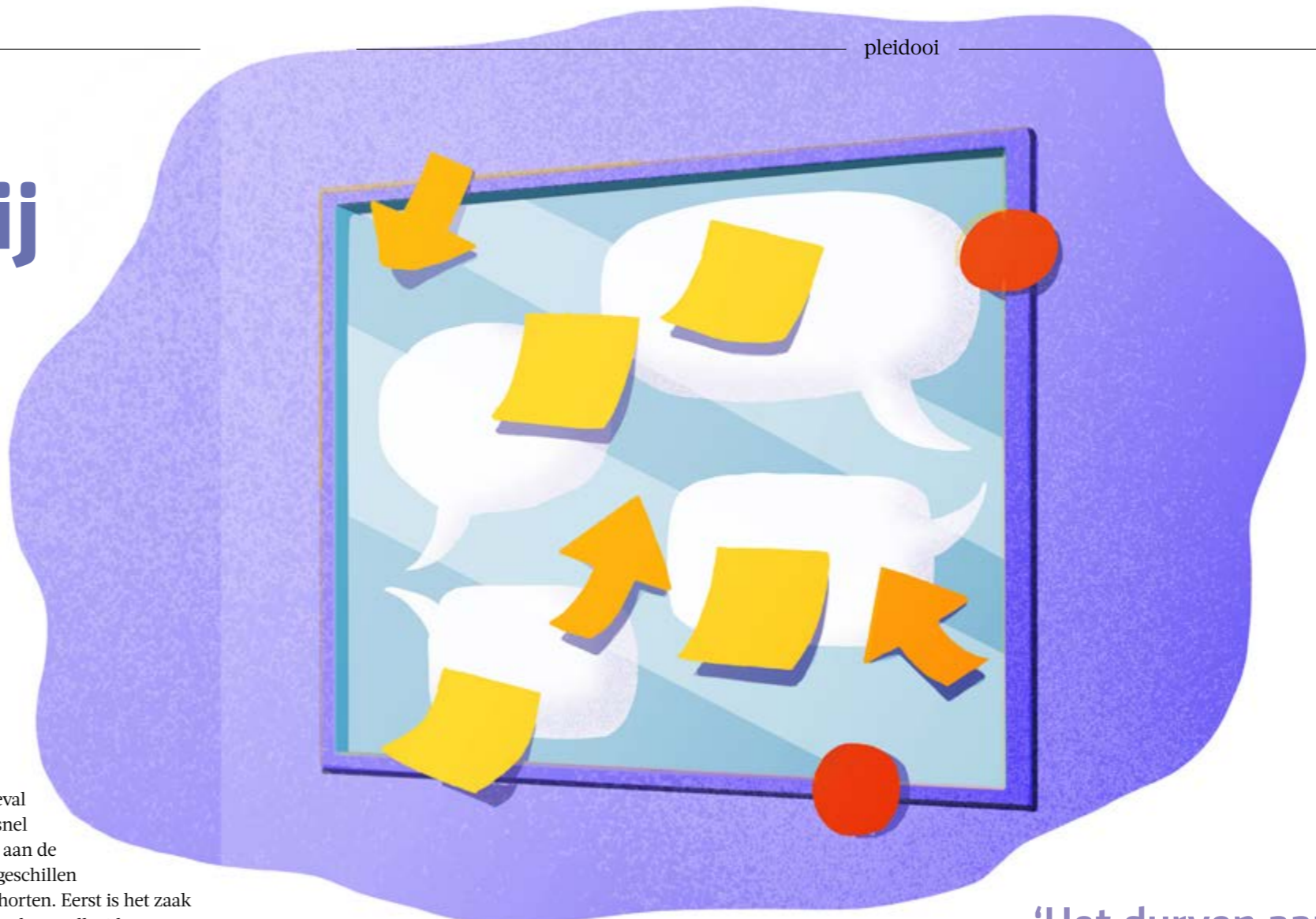
Opleidingsgeschillen bespreken is daarom best lastig. Toch zijn artsen het wel gewend om incidenten te bespreken. Daarvoor worden – vaak met succes – methoden gebruikt waarmee je zonder te beschuldigen en zonder vooroordelen kunt onderzoeken hoe je van incidenten kunt leren. Mijn stelling is dat artsen de vaardigheden die ze daarbij inzetten, ook moeten gebruiken om opleidingsgeschillen te bespreken. Ze moeten dan wel opletten dat hun diagnostische ervaring hen daarbij niet in de weg zit. Dokters zijn gewend zieke mensen te diagnostice-

Wist je dat onze juristen je kunnen bijstaan bij opleidingsgeschillen? (Toekomstig) medisch specialisten die zijn aangesloten bij de Federatie, lid zijn van de LAD en/of DJS kunnen 20 uur per jaar juridische dienstverlening krijgen. Meer informatie: demedischspecialist.nl/juridisch-advies



ren. Omdat ze daar goed in zijn, hebben ze ook in het geval van opleidingsgeschillen al snel het idee wel te weten wat er aan de hand is. Maar bij opleidingsgeschillen moet je je oordeel juist opschorten. Eerst is het zaak onbevooroordeeld te onderzoeken welke ideeën en intenties de betreffende aios had, en te luisteren naar elkaars perspectieven. Daarnaast is het essentieel om eerlijk te zijn, transparant en zo concreet mogelijk, en – vanzelfsprekend – niet op de persoon te spelen.

Stel bijvoorbeeld dat een aios een patiënt naar huis heeft gestuurd zonder dat van tevoren met de supervisor te overleggen. Dan kun je als supervisor niet meer meekijken en bijsturen. Bespreek dan op een onbevooroordeelde manier wat er is gebeurd en wat ervan valt te leren. Maak tenslotte duidelijk wat je een volgende keer graag anders ziet. Beginnende opleiders die deze aanpak ingewikkeld vinden, kunnen geholpen zijn met een buddy; een opleider met veel ervaring. Zo'n buddy heeft meerwaarde als die een ander specialisme heeft. In een ziekenhuis bestaan verschillende subculturen met elk hun eigen vanzelfsprekendheden. Op een gegeven moment herken je het water niet meer waarin je zwemt. Een buddy is dan heel nuttig. Er zijn meer hulpbronnen. Opleiders en supervisors kunnen gebruikmaken van de kennis en vaardigheden in hun opleidingsregio. Ziekenhuizen



‘Het durven aangaan van conflicten is een voorwaarde voor goed teamwork’

werken in hun opleidingen vaak al samen, en kunnen ook wat dit betreft beschikbaar zijn voor elkaar. Wetenschappelijke verenigingen kunnen bijdragen aan het beter omgaan met opleidingsverschillen door daarover bij opleidingsvisitaties open vragen te stellen: hoe hebben jullie het omgaan met opleidingsgeschillen geregeld, hoeveel GBT's (geïntensiveerde begeleidingstrajecten) hebben jullie begeleid over welke periode? De RGS (Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten) kan het voortouw nemen in het uitvoeren van een *root cause analysis*, zoals dat gebruikelijk is in de luchtvaart en waarmee geëxperimenteerd wordt in de accountancy. En de COC's (centrale opleidingscommissies) kunnen conflicthanteeringsvaardigheden bevorderen door bijscholing aan te bieden en voorbeeldgedrag aan te moedigen. Individuele opleiders en supervisors kunnen als rolmodellen en cultuurdragers laten zien dat het



loont om opleidingsgeschillen op een goede manier te bespreken. Je gaat er als team effectiever door samenwerken, sterker nog: het durven aangaan van conflicten is zelfs een voorwaarde voor goed teamwork. En alleen met goed teamwork kun je de kwaliteit van de zorg verbeteren. Dus doe patiënten, aios, je collega's én jezelf een plezier, en leer van opleidingsgeschillen!



Judith Godschalx is ziekenhuispsychiater en jurist. Ze doet promotieonderzoek naar opleidingsgeschillen en professionaliteit bij MUMC+.