



## Handreiking veilig opleidingsklimaat binnen de opleiding geriatrie

Door: Femke Meulendijks (aios), Maarten Kester (aios), Henk Kruithof (klinisch geriater en opleider)

November 2018

### Doel

Het doel van deze notitie is tweeledig:

1. Creëren van de competentie veiligheid en communicatie binnen de opleiding geriatrie: gezamenlijke verantwoordelijkheid van aios en opleiders voor een “veilige opleiding”
2. Handvatten bieden voor aios die onveiligheid ervaren en anderen die signalen ontvangen over onveiligheid.

### Achtergrond

Het komt voor dat het (j)NVKG bestuur en ook het opleidersconsortium signalen krijgen over een mogelijk onveilig opleidingsklimaat. Uit de tweejaarlijkse opleidingsenquête van de jNVKG blijkt dat in 2016 8% van de respondenten het item veiligheid een onvoldoende of matige beoordeling gaf, in 2018 geven 5 respondenten (7%) dit een matige beoordeling en geen van de respondenten een onvoldoende. In 2018 geeft 1 respondent een onvoldoende beoordeling voor de opleidingscultuur, in 2016 werd dit item door niemand als onvoldoende beoordeeld en door 7 respondenten (9%) als matig. Uit de nationale aios enquête 2018 van de Jonge Specialist met als thema ‘gezond en veilig werken’ blijkt dat relatief veel respondenten (56%) ervaart dat één of meerdere supervisoren een negatieve stempel drukken op het opleidingsklimaat. De overdracht blijkt een moment te zijn waar vaak een onveilige sfeer wordt ervaren; 9% gaf aan dat er een onveilige sfeer is bij de overdracht.

Onveiligheid kan verschillende gradaties hebben: van het ontbreken van een goede opleidings sfeer tot grensoverschrijdend gedrag. Deze signalen komen via verschillende wegen, waaronder de opleidingsvisite, de tweejaarlijkse opleidingsenquête en persoonlijk contact met clusters en opleiders. De oorzaak van het signaal ‘onveiligheid’ is niet altijd eenduidig. Ook is het de vraag bij wie de onveiligheid ervaren wordt: bij één of meerdere leden van de opleidingsgroep, de algemene sfeer op een afdeling of in de opleidingsgroep of bij de opleider.

Wij stellen een visie op veiligheid voor waarbij er 2 uitgangspunten zijn:

1. Veiligheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle betrokkenen én
2. Veiligheid is beïnvloedbaar, zowel positief als negatief.

Het begint vaak met het adequaat geven van feedback. Competenties zijn hiervoor aan te leren, zie bv <https://feedbackgeven.nl/wat-is-feedback/regels-van-feedback-geven-en-ontvangen/>.

Een voorwaarde voor goed opleiden is een veilig opleidingsklimaat. Het is duidelijk waaraan een opleiding dient te voldoen en dit is deels te toetsen. Ervaren van een veilig opleidingsklimaat is een subjectief oordeel van de betreffende aios. Het is dus mogelijk onveiligheid te ervaren in een instelling met een veilig opleidingsklimaat. Geen enkele aios zou echter een gevoel van onveiligheid moeten ervaren. Als dat wel zo is, is het van belang dat serieus te nemen en kritisch

Versie 2018-11-30 Handreiking veiligheid opleiding geriatrie v8 [email aangepast tov v7]

‘De in deze handreiking getoonde informatie, zoals teksten en afbeeldingen, of informatie in andere vorm is eigendom van de NVKG. De informatie uit de handreiking mag, ongeacht de verschijningsvorm, niet worden gewijzigd, gereproduceerd of gedistribueerd, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de NVKG.’



naar het opleidingsklimaat te kijken. De aios moet de ruimte krijgen zich te ontwikkelen tot medisch specialist, waarbij hij/zij fouten mag maken, zich begeleid voelt, maar ook het vertrouwen krijgt om in de loop van de opleiding zelfstandiger te functioneren met de daarbij behorende verantwoordelijkheid.

Voor de opleider kent veiligheid meerdere aspecten. De opleider heeft de verantwoordelijkheid voor het waarborgen van veiligheid van het opleidingsklimaat voor de aios. De opleider is daarin afhankelijk van zijn collega's in de opleidingsgroep en van de omstandigheden die binnen de organisatie kunnen ontstaan. Daarnaast is de opleider afhankelijk van de aios; de opleider wordt immers zelf ook beoordeeld door de aios, die hierover al dan niet rechtstreeks naar de opleider communiceren. Het is daarom belangrijk dat de opleider op de hoogte is van het welbevinden van de aios. Als de aios ervaart dat opleidingszaken niet goed verlopen moet de opleider c.q. het betreffende lid van de opleidingsgroep er op kunnen vertrouwen dat aios dit eerst en liefst zo snel mogelijk met hem of haar bespreekt. De opleider dient met zijn opleidingsgroep aan strenge voorwaarden te voldoen. Hij/zij moet desgevraagd verantwoording afleggen aan de centrale opleidingscommissie (COC) in het eigen ziekenhuis en wordt regelmatig intern getoetst door middel van audits of vragenlijsten zoals de SET-Q en extern tijdens visitaties aan de RGS.

### **Positionering**

De opleider én de aios zijn in dienst van de instelling. De instelling heeft een directe en eigen verantwoordelijkheid voor al hun medewerkers. Zij zorgt dat de veiligheid in de instelling goed geborgd is en kan ook de meest directe, en zo nodig vergaande, consequenties trekken uit onveilige situaties die er in een opleiding kunnen plaatshebben. De COC dient een aantoonbare rol te hebben in het organiseren en onderhouden van een gunstig en veilig opleidingsklimaat. Alle opleidingsinstellingen kennen daarnaast nog een onafhankelijke Medewerkers Vertrouwens Persoon, waar medewerkers in strikte anonimiteit hun vragen of problemen rondom veiligheid kunnen voorleggen en adviezen kunnen geven.

Het bestuur van de jNVKG, het Opleidingscluster, het Concilium Geriatricum en het Opleidersconsortium hebben allen een belangrijke rol in de bewaking, advisering, bevordering en ontwikkeling van de opleiding geriatrie. Dat laatste geldt in meer algemene zin ook voor het bestuur van de NVKG.

Sanctiemogelijkheden bij calamiteiten liggen op arbeidsrechtelijk terrein dus op ziekenhuis-niveau en niet bij de wetenschappelijke vereniging.

De RGS heeft een toetsende rol en kan als sanctie uiteindelijk de erkenning van de opleider (of van de opleidingsinstelling) intrekken.

De COC (ziekenhuis) en het Concilium Geriatricum vanuit de NVKG hebben naar de RGS een adviserende rol.

### **Probleemstelling**

Als onveiligheid wordt ervaren is het van belang dit niet alleen probleemoplossend te benaderen, maar ook te kijken naar de mogelijke onderliggende oorzaken van de ervaren onveiligheid. Een structurele analyse is wenselijk om alle factoren in kaart te brengen en zo tot een oplossing van het probleem te komen met als doel om een veilig opleidingsklimaat te creëren en te behouden.

Een aanzienlijk deel van de signalen over onveiligheid komt niet naar voren via de officiële weg, ondanks het gegeven dat kwaliteit en veiligheid worden gemonitord op zowel landelijk niveau



door de vijfjaarlijkse opleidingsvisitatie en een tweejaarlijkse jNVKG opleidingsenquête, als op ziekenhuisniveau door bijvoorbeeld een SETQ, EFFECT, MCTQ, en D-RECT. Dit kan te maken hebben met het tijdsinterval tussen visitaties of het moment waarop de opleidingsvisitatie plaatsvindt en de dan aanwezige aios. Daarnaast kan de aios een dusdanig onveilige sfeer ervaren dat er geen ruimte wordt gevoeld om openlijk te spreken. Ook kan de duur van de stage een rol spelen. De opleiding geriatrie is nogal versnipperd. Hierdoor verliest de overweging om iets moeilijks aan te kaarten het soms van afwachten tot dit onderdeel weer voorbij is. De afhankelijkheid van de aios ten opzichte van de opleider c.q. opleidingsgroep speelt hierbij een rol. Mede vanwege het kleine aantal aios per kliniek zal de betreffende aios snel herleidbaar zijn en bestaat er bij de aios angst voor gevolgen aangaande het verdere beloop van de eigen opleiding. Hierdoor willen de melders anoniem blijven en willen ze vaak niet dat er iets met hun melding wordt gedaan. Dat is dan weer complex voor degenen (jNVKG bestuur, bestuur van Concilium Geriatricum) die de boodschap moeten aanhoren, maar daar niets mee kunnen doen. Tenslotte: het ontbreekt vaak aan duidelijk handvatten voor de aios die onveiligheid ervaart en andere betrokkenen die de signalen zouden moeten ontvangen. Zie ook het artikel 'Opleidingsvisitatie; durf jij vrijuit te spreken?' van de Jonge Specialist, jaargang 4, november 2017.

### Voorgestelde werkwijze

Hieronder volgt het stappenplan dat als leidraad dient wanneer de aios onveiligheid ervaart. Hierbij zijn twee uitgangspunten van belang. Ten eerste dient in een gesprek met de opleider of het betreffende lid van de opleidingsgroep zo snel en laagdrempelig mogelijk begonnen te worden met feedback geven over wat als onprettig of onveilig ervaren wordt. Ten tweede ligt de regie primair bij de aios. Het is vaak niet eenvoudig om hierover het gesprek aan te gaan. Indien gewenst kan de aios de *Vertrouwenspersoon Opleiding* van de NVKG raadplegen (zie onderstaande werkwijze/taakomschrijving) of de Medewerkers Vertrouwenspersoon binnen de instelling.

1. Allereerst probeert de aios feedback te geven over de ervaren gevoelens aan de opleider of het betreffende lid van de opleidingsgroep. Een gewaardeerde manier om feedback te geven is door middel van [de 4 G's](#): beschrijf eerst het **Gedrag** dat je observeert, vervolgens het **Gevoel** dat het bij je oproept, dan het **Gevolg** dat dit gedrag op je heeft, en vervolgens het **Gewenste** gedrag van de ander. Als het probleem hiermee niet opgelost kan worden óf als de aios de drempel om feedback te geven als te hoog ervaart, kan overgegaan worden op een van de volgende opties.
2. De aios bespreekt de situatie met mede-aios, de opleider of eerst met een ander lid binnen de opleidingsgroep en vraagt om advies.
3. De aios neemt contact op met de Medewerkers Vertrouwenspersoon van het ziekenhuis of de instelling waar de aios werkzaam is. Deze kan het verhaal van de aios aanhoren en fungeert als klankbord. Zo nodig kan de Medewerkers Vertrouwenspersoon samen met de aios nadenken over verdere stappen. Een eventuele melding is altijd anoniem tenzij de aios anders besluit.
4. Er is een belangrijke rol voor de COC in het betreffende ziekenhuis (zie ook artikel centrale opleidingscommissie van federatie, d.d. december 2016).

NVKG  
Dutch Geriatrics Society  
Mercatorlaan 1200  
Postbus 2704  
3500 GS Utrecht  
T (088) 28 23 930  
E [info@nvkg.nl](mailto:info@nvkg.nl)  
W [www.nvkg.nl](http://www.nvkg.nl)



5. De aios kan laagdrempelig contact opnemen met de vertrouwenspersoon opleiding van de NVKG. De aios kan er voor kiezen om dit meteen na stap 1 te doen, maar kan dit ook in een later stadium doen.

### **Toelichting werkwijze Vertrouwenspersoon Opleiding**

Onderstaande taakomschrijving is deels geïnspireerd op het format van de KNO-vereniging 2016.

#### Taakomschrijving Vertrouwenspersoon Opleiding

*Het Opleidersconsortium van de NVKG heeft besloten een Vertrouwenspersoon Opleiding aan te stellen. De Vertrouwenspersoon Opleiding heeft bij voorkeur ervaring met opleiden en is niet werkzaam in- of gerelateerd aan- een opleidingskliniek. De Vertrouwenspersoon dient als luisteraar en sparringpartner te worden gezien en niet als de persoon die de problemen zal oplossen. De Vertrouwenspersoon Opleiding is onafhankelijk en onpartijdig en kan optreden als ondersteuner en adviseur. Tevens kan de Vertrouwenspersoon Opleiding structurele problemen signaleren. De meldingen blijven vertrouwelijk, tenzij er aanleiding is het opleidingsconsortium te informeren (in overleg met de melder(s) zelf). De vertrouwenspersoon kan in overleg met de aios contact opnemen met de opleider om hem/haar hierover te informeren.*

#### *Taken en bevoegdheden van de Vertrouwenspersoon Opleiding:*

- *Bieden van ondersteuning en advisering om te proberen op informele wijze de aios verder te helpen.*
- *Signaleren van structurele problemen of misstanden.*
- *De Vertrouwenspersoon Opleiding heeft minimaal jaarlijks vertrouwelijk overleg met de voorzitter en de secretaris van het OC of vaker indien de situatie daarom vraagt. De voorzitter en/of secretaris van het OC rapporteert jaarlijks geanonimiseerd de vergadering van het OC naar aanleiding van het overleg met de VO.*

#### Rechten:

*De Vertrouwenspersoon Opleiding noch het Opleidersconsortium kan aansprakelijk of verantwoordelijk gesteld worden voor de gevolgen van de ondersteuning, begeleiding en advies.*

#### Plichten:

*De Vertrouwenspersoon Opleiding heeft geheimhouding van wat hem/haar ter kennis komt, tenzij betrokkenen schriftelijke toestemming geeft om de kennis te delen met gespecificeerde derden. Minimaal jaarlijks is er vertrouwelijk overleg met de voorzitter en de secretaris van het OC.*

#### Termijn:

*3 jaar, met mogelijkheid tot verlenging van 2 x 3 jaar.*

### **Implementatie**

Op 24 september 2018 heeft het Opleidersconsortium versie 5 van deze handreiking goedgekeurd en aan bestuur aangeboden met verzoek een Vertrouwenspersoon Opleiding in te stellen. Het bestuur heeft de handreiking op 4 oktober 2018 geaccordeerd. Paul Jansen wil deze rol op zich



nemen en heeft een aantal minimale wijzigingen voorgesteld hetgeen heeft geresulteerd in versie 6 welke is geaccordeerd door het bestuur op 23-11-2018 en door de OOW-vergadering d.d. 26-11-2018.

Daarmee is versie 7 de definitieve versie welke op de website van de NVKG zal worden geplaatst en verspreid wordt onder opleiders, geriateren betrokken bij de opleiding in de GGZ. Er zal worden gewaarborgd dat nieuwe aios ook kennisnemen van dit document.

### **Tijdspad**

Na goedkeuring door bovengenoemde gremia zal het plan geïmplementeerd gaan worden per 1 januari 2019.

### **Revisie en update**

Jaarlijks na ingebruikname van dit document zal evaluatie plaatsvinden in het OC, in samenspraak met de vertrouwenspersoon.

Verantwoordelijk voor revisie en update: jNVKG leden -van het OC- en één van de opleiders in het Opleidingsconsortium, in samenspraak met de Vertrouwenspersoon.

### **Gegevens Vertrouwenspersoon Opleiding**

Dhr. dr. P.A.F. (Paul) Jansen, [vertrouwenspersoonopleiding@nvkg.nl](mailto:vertrouwenspersoonopleiding@nvkg.nl)

#### **NVKG**

Dutch Geriatrics Society

Mercatorlaan 1200

Postbus 2704

3500 GS Utrecht

T (088) 28 23 930

E [info@nvkg.nl](mailto:info@nvkg.nl)

W [www.nvkg.nl](http://www.nvkg.nl)