



Handreiking veilig opleidingsklimaat binnen de opleiding geriatrie

Door: Mariska Wiggers (aios) Nadine Gadiot (klinisch geriater), Marij Hartog (klinisch geriater),
Leonie Klompe (klinisch geriater en opleider), Lianne Roosendaal (klinisch geriater)

Datum: 01-09-2025

Geaccordeerd: COOC vergadering 15-09-2025

Inhoudsopgave

Doel	2
Achtergrond	2
Probleemstelling	3
Positionering	3
Handvatten en preventie	4
Escalatieladder	4
1. Feedback aios opleider/opleidingsgroep	4
2. Advies vragen	5
3. Vertrouwensconsult	5
4. COC	5
5. Meldpunt De Jonge Specialist	5
6. RGS: Melding Opleidingsaangelegenheden (MOA)	5
Overzicht met bronnen	6
Revisie en update	6



Doel

Het doel van deze handreiking:

1. Het bevorderen van de competenties rondom veiligheid en communicatie binnen de opleiding geriatrie, als gezamenlijke verantwoordelijkheid van zowel aios als opleiders, met het doel het stimuleren van een veilig opleidingsklimaat zoals genoemd in [EIK 3.4](#).
2. Leidraad voor het opnemen van het stimuleren van een veilig opleidingsklimaat in het regionaal opleidingsplan zoals genoemd in [EIK 3.5](#).
3. Het bieden van handvatten voor aios die onveiligheid ervaren en voor degenen die signalen van onveiligheid ontvangen, zodat zij effectief kunnen handelen.

Achtergrond

In EIK wordt gesproken over het stimuleren van een veilig opleidingsklimaat, mede o.b.v. de 'Handreiking veilig opleidingsklimaat binnen de opleiding geriatrie' van de NVKG.

Binnen de opleiding geriatrie wordt regelmatig aandacht gevraagd voor de veiligheid en het welzijn van aios. Het bestuur van de jNVKG en het opleidersconsortium ontvangen soms signalen over mogelijke onveilige opleidingsomstandigheden, die via verschillende kanalen naar voren kunnen komen, zoals opleidingsenquêtes, visitaties of persoonlijke meldingen van aios.

Onveiligheid binnen de opleiding kan verschillende vormen aannemen, variërend van een slechte opleidings sfeer tot meer ernstige gevallen van grensoverschrijdend gedrag. De oorzaak van dergelijke signalen is vaak niet eenvoudig te achterhalen en kan meerdere factoren omvatten, zoals de cultuur binnen de opleidingsgroep, de sfeer op de afdeling, de houding van opleiders of het gebrek aan adequate communicatie tussen betrokkenen. Er is hierbij nog een verschil in ongewenst gedrag en onveilig gedrag.

Onderzoeken binnen de medische opleiding tonen aan dat een aanzienlijk aantal aios ervaart dat de invloed van supervisors of het klimaat tijdens bepaalde opleidingsmomenten, zoals overdrachten, een negatieve impact kan hebben op de veiligheid. Dit benadrukt het belang van een cultuur waarin feedback openlijk wordt gedeeld en waarin onveilige situaties tijdig kunnen worden besproken en aangepakt.

Veiligheid binnen de opleiding wordt gezien als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle betrokkenen: zowel aios als opleiders spelen een cruciale rol in het waarborgen van een veilige leeromgeving. Daarnaast is veiligheid beïnvloedbaar, wat betekent dat er zowel positieve als negatieve invloeden zijn die bijdragen aan het opleidingsklimaat. Het adequaat geven van feedback is een van de belangrijkste instrumenten om deze veiligheid te bevorderen.

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 te bekijken. 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 erop 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.

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/evaluaties of het moment waarop de opleidingsvisitatie/evaluatie 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.

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 uiteindelijk (na zeer uitgebreide procedure) als sanctie 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.

Handvatten en preventie

Het ontbreekt vaak aan duidelijk handvatten voor de aios die onveiligheid ervaart en andere betrokkenen die de signalen zouden moeten ontvangen. 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.

De opleidingsgroep heeft uiteraard ook verantwoordelijkheid voor het behoud van veiligheid. Het [Zelfevaluatie-instrument Veilig Opleidingsklimaat \(ZIVOK\)](#) kan de opleidingsgroep hierbij helpen, zowel als preventief middel als bij het adresseren van reeds ervaren onveiligheid. Als preventief instrument helpt ZIVOK om vroegtijdig knelpunten in het opleidingsklimaat te identificeren, voordat deze zich ontwikkelen tot serieuze problemen. Door regelmatig het instrument in te vullen, kan de aios het klimaat monitoren en risico's voor onveiligheid tijdig signaleren. Dit stelt zowel de aios als de opleider in staat om proactief veranderingen door te voeren en een cultuur van openheid en veiligheid te bevorderen. De uitkomsten van ZIVOK kunnen daarnaast dienen als basis om preventieve maatregelen te bespreken en implementeren binnen de opleidingsgroep. Binnen diverse gremia is er aandacht voor preventie en worden initiatieven ontwikkeld om aiossen te versterken in hun rol. De NVKG volgt deze ontwikkelingen en beoordeelt op basis daarvan of een aanvulling op deze handreiking wenselijk is.

Escalatieladder

1. Feedback aios opleider/opleidingsgroep

Allereerst probeert de aios feedback te geven over de ervaren gevoelens aan de opleider of het betreffende lid van de opleidingsgroep. Een van de mogelijkheden om dit te doen is door 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.

Uiteraard hangt de manier van feedback geven af van de context.

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.

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



2. Advies vragen

De aios bespreekt de situatie met mede-aios, de opleider of eerst met een ander lid binnen de opleidingsgroep (bijvoorbeeld mentor of plaatsvervangende opleider) en vraagt om advies. Bij een stage kan ook met de hoofdopleider overlegd worden en een gesprek met betrokkenen worden georganiseerd.

Andere plekken waar laagdrempelig om advies gevraagd kan worden zijn:

- Bestuurslid van jNVKG of clustervertegenwoordiger

- Bij lokale arts-assistentenvereniging

- Sommige leerhuizen hebben een aanspreekpunt voor aios. Je zou hier ook kunnen informeren of er een psycholoog of coach beschikbaar is te helpen met de voorbereiding op een gesprek rondom veilig opleidingsklimaat of ongewenst gedrag.

3. Vertrouwensconsult

De aios neemt contact op met de medewerkers of vertrouwenspersoon van het ziekenhuis of de GGZ instelling waar de aios werkzaam is. Deze kan het verhaal van de aios aanhoren en fungeert als klankbord. Zo nodig kan de medewerkers of vertrouwenspersoon samen met de aios nadenken over verdere stappen. Een eventuele melding is altijd anoniem tenzij de aios anders besluit.

4. COC

[Brochure rol centrale opleidingscommissie.pdf](#)

Er is een belangrijke rol voor de COC in het betreffende ziekenhuis (zie ook artikel centrale opleidingscommissie van federatie, d.d. december 2016). De COC heeft onder andere als taak te bemiddelen bij geschillen. Mocht de eigen opleider tevens bestuurslid van COC zijn dan kan vaak met een ander COC bestuurslid overlegd worden. Daarnaast kan eventuele bemiddeling ook plaats vinden door een andere partij dan de COC.

Verder kan de COC soms als verlengde arm van de Raad van Bestuur sancties opleggen of de Raad van Bestuur verzoeken maatregelen te nemen.

5. Meldpunt De Jonge Specialist

[Veilig Meldpunt | De Jonge Specialist](#)

Voor persoonlijk advies of ondersteuning door samen te kijken bij welke instantie de aios het beste terecht kan (dit zijn de instanties in deze escalatieladder). Het meldpunt wordt beheerd door het bestuur van De Jonge Specialist. Zij hebben vertrouwenspersonen in de regio met wie ze kunnen overleggen mocht de aios niet met een vertrouwenspersoon in het eigen ziekenhuis kunnen of willen overleggen. Advies is niet mogelijk indien er anoniem gemeld wordt.

6. RGS: Melding Opleidingsaangelegenheden (MOA)

<https://www.knmg.nl/ik-ben-arts/in-opleiding-als-aios/moa>

[RGS Protocol melding opleidingsaangelegenheden.pdf](#)

RGS is toezichthouder van geneeskundig specialisten opleiding. Meldingen kunnen gaan over de kwaliteit of veiligheid van de opleiding of het opleidingsklimaat. De RGS kan de melding nader verkennen, gesprekken organiseren en zo nodig een vooronderzoek

NVKG

Dutch Geriatrics Society

Mercatorlaan 1200

Postbus 2704

3500 GS Utrecht

T (088) 28 23 930

E info@nvkg.nl

W www.nvkg.nl



inititiëren in het kader van intensief toezicht. Bij anoniem melden wordt alleen geregistreerd. Indien gewenst worden gegevens vertrouwelijk behandeld.

Overzicht met bronnen

1. RGS

Procedure Melding Opleidingsaangelegenheden (MOA): <https://www.knmg.nl/ik-ben-arts/in-opleiding-als-aos/moa>

[RGS Protocol melding opleidingsaangelegenheden.pdf](#)

2. DJS

Veilig meldpunt: <https://www.dejongespecialist.nl/veiligmeldpunt/>

3. FMS

Veilig Opleidingsklimaat: <https://demedischspecialist.nl/themas/thema/veilig-opleidingsklimaat>

FMS Toolbox - Zelfevaluatie-instrument veilig opleidingsklimaat (ZIVOK):

https://demedischspecialist.nl/sites/default/files/2024-01/Toolbox_Zelfevaluatie-instrument_veilig_opleidingsklimaat_ZIVOK.pdf

[tips veilig opleidingsklimaat.pdf](#)

[Matrix quickscan gezond opleidingsklimaat.pdf](#)

Revisie en update

COOC bepaalt tweede helft 2026 wordt bepaald of hoofdstuk 'preventie' dient te worden uitgebreid

Verantwoordelijk voor revisie en update: COOC.

NVKG

Dutch Geriatrics Society

Mercatorlaan 1200

Postbus 2704

3500 GS Utrecht

T (088) 28 23 930

E info@nvkg.nl

W www.nvkg.nl