

# How do you feel today, doctor?

I. van der Ham, W.G.M. Janssen, S. van Haaster

Hoge uitval van aios, toegenomen werkdruk, veel mensen met een burn-out: een actueel thema;<sup>1</sup> ook bij de revalidatiegeneeskunde vangen we hierover regelmatig signalen op. Zo zijn de cijfers van aios revalidatiegeneeskunde die stoppen met de opleiding hoog. Reden voor de Beroepsbelangencommissie (BBC) en het Concilium om de handen ineen te slaan. Tijdens DCRM 2017 hebben deze commissies samen de workshop *How do you feel today, doctor?* georganiseerd met ondersteuning van Lennart Rem, onderwijskundige LUMC en Natasja Schijf, VvAA. Tijdens de workshop zijn de volgende onderwerpen aan bod gekomen: oorzaken van uitval van aios; cultuur; werk-privébalans; werkdruk; signalen van burn-out, en medisch leiderschap. Er is gekeken naar positieve en belemmerende elementen; de vraag 'wat gaan we morgen anders doen?' stond centraal.

Ter voorbereiding op de workshop hebben alle aios en revalidatieartsen in Nederland een vragenlijst ontvangen om een beeld te krijgen hoe het binnen de revalidatiegeneeskunde is gesteld, welke factoren een rol spelen en om tips te vragen. Deze vragenlijst is ingevuld door 46 (30%) aios en 80 (14%) revalidatieartsen. [1] De uitkomsten van de enquête en de workshop worden hieronder met u gedeeld.

## STOPPEN MET DE OPLEIDING

Het percentage aios revalidatiegeneeskunde dat stopt met de opleiding ligt met 17,5% relatief hoog, zeker in vergelijking met het landelijke gemiddelde van 10% in de periode 2010-2015. In het LUMC wordt onderzoek gedaan naar uitval bij aios in alle medisch specialismen door Kirsten Dijkhuizen en Jacqueline Bustraan. De uitgevallen aios uit het Leidse onderzoek geven aan dat de volgende factoren een belangrijke rol spelen bij uitval: 1) verstoorde werk-privébalans; 2) inhoud van het vak anders dan verwacht; 3) werkdruk; 4) cultuur binnen het specialisme spreekt niet aan; 5) keuze voor ander specialisme. Van de aios die hebben meegedaan in het onderzoek is 25% gestopt in het eerste jaar, 25% in jaar twee, 25% in jaar 3 en 25% in jaar 4, 5 en 6. Het besluit tot stoppen werd meestal genomen door de aios zelf (80%). [2]

Zowel tijdens de workshop als in de vragenlijst is aan

aios revalidatiegeneeskunde en aan opleiders/leden van de opleidingsgroep gevraagd of ze gedurende de opleiding te maken hebben gehad met uitval van een collega aios. 66% van de aios die de vragenlijst heeft ingevuld, geeft aan serieus overwogen te hebben om te stoppen met de opleiding. Hoewel het aantal respondenten relatief laag is, is het goed om als opleider/opleidingsgroep/aios bewust te zijn van factoren die mee kunnen spelen bij uitval.

## Factoren die genoemd zijn als reden voor uitval:

- Werk-privébalans
- Verwachtingen opleiding: inhoudelijk, verwachte lage werkdruk, 9.00-17.00 uur baan
- Verhoogde werkdruk door (tijdelijke) uitval collega aios
- Conflicten met opleider
- Onvermogen van een instelling om realistische eisen te stellen aan de aios en rigide organisatiestructuur
- Persoonlijke factoren: eigenschappen, ziekte, thuissituatie, grote afstanden afleggen, niet geschikt voor opleiding, geen vertrouwen in eigen kunnen
- Onvoldoende keuzevrijheid/invloed op agenda
- Verkeerde keuze vak
- Administratielast en veel vergaderingen

## Impact op (andere) aios

Aios geven aan dat het belangrijk is dat de opleidingsgroep zich realiseert wat voor impact het op andere aios heeft als een aios stopt met de opleiding. Dit kan een reden zijn voor een onveilig opleidingsklimaat en onzekerheid. De onrust treedt met name op als het oudere jaars aios betreft. Rolmodellen vallen weg. Daarnaast geeft uitval van aios vaak hogere werkdruk door herverdeling van taken over minder mensen.

## DE VOLGENDE TIPS ZIJN GENOEMD DOOR AIOS EN REVALIDATIEARTSEN OM TE VOORKOMEN DAT EEN AIOS UITVALT:

*Voordat een aios wordt aangenomen*

1. Ga eerst aan de slag als anios. Hierdoor heeft de anios een beter beeld van het vak en de opleider

*Drs. I. (Inez) van der Ham, revalidatiearts Rijndam Revalidatie  
Dr. W.G.M. (Wim) Janssen, revalidatiearts Erasmus MC  
Drs. S.I.G. (Sigrid) van Haaster-Houwing, beleidsadviseur en  
projectmanager VRA*

[1] De vragenlijst is uitgezet onder 151 aios revalidatiegeneeskunde en 565 revalidatieartsen.

[2] Presentatie Raad Opleiding FMS 'Uitval van aios uit medisch specialistische vervolgopleiding', Kirsten Dijkhuizen & Jacqueline Bustraan, Onderwijs Expertise Centrum LUMC, 17 mei 2018.

een beter beeld van wat de aios kan en of hij geschikt is voor het vak.

2. Neem een assessment af om sterke punten en valkuilen te signaleren. Het helpt bij de beslissing een aios aan te nemen, maar kan tijdens de opleiding ook helpen valkuilen te voorkomen of hieraan te werken.
3. Vraag meerdere referenties op.
4. Spreek wederzijdse verwachtingen duidelijk naar elkaar uit; geef een goede omschrijving van de werkzaamheden en tijdsinvestering.

*Tijdens de opleiding*

1. Toon interesse in het privéleven van de aios: oog voor de mens achter de aios. Stel vragen over werk-privébalans en check met regelmaat of werklast doenbaar is. De aios moet zelf tijd aangeven als het niet goed gaat of bij twijfels. Stel samen een plan op.
2. Wees je bewust dat je als opleider/supervisor een rolmodel bent. Zend je veel negatieve energie uit, is er een klaagcultuur, dan heeft dit effect op de aios. Zorg voor een goede werksfeer.
3. Geef spontane (positieve) feedback, dus ook als het goed gaat.
4. Wees als opleidingsgroep laagdrempelig aanspreekbaar en organiseer feedback, ook positieve.
5. Ondersteun goede nieuwe ideeën en initiatieven.
6. Sluit aan bij de leerstijl, leerdoelen en niveau van de aios.
7. Organiseer intervisie en bijvoorbeeld een buddy voor alle aios.

*Wat kan de organisatie doen?*

1. Productieneutraal opleiden: maak hier binnen de organisatie duidelijke afspraken over.
2. Mogelijkheid tot (flexibelere) werktijden (en minder overuren).
3. Meer tijd in agenda voor opleider/supervisor om op te leiden.
4. Regulier feedback-momenten inplannen zowel formeel als informeel (bijv. tijdens lunch).
5. Meer mogelijkheden om agenda in te delen: ruimte voor profilering en inhoudelijke verdieping.
6. Minder overleggen in de avonduren.
7. Verminderen van administratieve taken. Betere, minder tijdrovende registratiesystemen.

*Bij (tijdelijke) uitval*

Als een aios tijdelijk is uitgevallen wordt aangegeven dat het belangrijk is contact te houden met de aios. Vraag wat de aios nodig heeft: bijvoorbeeld tijdens herstel/re-integratie goede taken die voldoening geven. Als de aios toch uitvalt, zorg dan voor goede bejegening en opvang van een aios.

**WERKDRUK**

**Werkcultuur**

De werkcultuur is een belangrijke factor in het veroorzaken van werkdruk. De deelnemers aan de workshop hebben verschillende punten benoemd die een belemmerende en positieve werking hebben op een goede werkcultuur. Als belangrijke belemmerende factoren zijn onder andere benoemd: een klaagcultuur, weinig persoonlijk contact, gebrek aan autonomie, en gebrek aan collegialiteit. Daarnaast hebben de deelnemers een aantal punten aangegeven die zij morgen anders gaan doen. Dit zijn: minimaal één keer in de week een informele lunch, tijdens teambespreking 5-10 minuten tijd inruimen om persoonlijke dingen te bespreken, meer complimenten geven, elkaar aanspreken op klagen en zo acties bedenken om probleem op te lossen en in de overdracht bespreken: wat wil jij vandaag bereiken wat ervoor zorgt dat je blij naar huis gaat.

**Werk-privé balans**

Belemmerende factoren
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geen flexibiliteit in werktijden</li> <li>• Te vol schema</li> <li>• Moe</li> <li>• Minder energie: minder ambitieus voor projecten</li> <li>• E-mailterreur</li> </ul>

Positieve elementen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibiliteit in werktijden: werktijden aanpassen aan levensfase</li> <li>• Flexibele kinderopvang</li> <li>• Meer persoonlijk inzicht</li> <li>• Niet altijd 24 uur bereikbaar hoeven te zijn</li> <li>• Afspraken maken over e-mail-/app-gebruik</li> <li>• Goede ICT-ondersteuning</li> </ul>

Er zijn verschillende manieren aangegeven om werk-privébalans op een positieve manier te beïnvloeden. Dit zijn onder andere flexibiliteit in werktijden. Als werkgever de mogelijkheid bieden werktijden aan te passen aan een levensfase; meer persoonlijk inzicht; niet 24 uur per dag bereikbaar te hoeven zijn; afspraken maken over e-mail en app gebruik; goede ICT-ondersteuning en flexibele kinderopvang.

**Wat gaan we morgen anders doen?**

De deelnemers van de workshop hebben een aantal punten aangegeven die we morgen anders gaan doen. Een belangrijk punt hierin is niet structureel overwerken, vervolgens ook niet thuis aan het werk, en andersom; privé zaken niet mee naar het werk nemen. Prioriteiten stellen en een positieve *mindset*

zijn belangrijk. De werkgever speelt hierin ook een belangrijke rol. Bijvoorbeeld door organiseren van vervanging van zwangere of langdurig afwezige collega's, goede secretariële ondersteuning en bieden van flexibele werktijden.

### WERKDruk ALS BUSINESS CASE

Hoge werkdruk kan een negatieve impact hebben op de werkvloer en daarmee ook op de financiële gezondheid van een organisatie. De deelnemers van de workshop ervaren bij een structureel hoge werkdruk dat de communicatie onderling verslechtert, er minder ruimte is voor innovatie, ontevredenheid is onder personeel, ook over eigen werk, patiënten minder tevreden zijn. Een belangrijke bron die werkdruk veroorzaakt is registratielast: te veel registreren; te weinig tijd om te registreren, geen goede ICT en secretariële ondersteuning en bezuinigingen op secretariële ondersteuning. Er zijn tips opgesteld voor revalidatieartsen en managers (zie hiernaast).

### TOT SLOT

- Het is goed dat er aandacht is in onze vereniging voor deze thema's en dat revalidatieartsen en aios zich actief opstellen om in hun eigen vakgroep tijd en ruimte te maken om hierover te sparren, elkaar te steunen en binnen hun organisatie regie pakken om hun werk goed te organiseren. De VRA heeft het onderwerp opgenomen in het beleidsplan Revalidatiegeneeskunde 2025, wat maakt dat er de komende jaren extra aandacht aan dit onderwerp wordt besteed.

Heeft u aanvullingen op dit stuk? Wilt u best practices met ons delen? Dan kunt u hierop reageren via <https://www.revalidatiegeneeskunde.nl/how-do-you-feel-today-doctor>. Op deze pagina is ook meer informatie te vinden over dit onderwerp en kunt u het artikel downloaden.

### REFERENTIE

1. <https://www.medischcontact.nl/nieuws/laatste-nieuws/artikel/anios-bestaan-kan-uitputtingsslag-zijn.htm>

### Correspondentie

beroepsbelangen@revalidatiegeneeskunde.nl

### Revalidatieartsen

- Medisch Leiderschap; motiveert, geeft energie en is een rolmodel
- Focus en 'nee' zeggen
- Blokwerken
- Meer complimenten geven aan elkaar; aardig zijn voor elkaar
- Nadenken over hoe administratieve lasten kunnen worden verminderd en actie ondernemen
- Aandacht voor signalen van burn-out
- Elkaar vragen hoe het gaat
- Intervisie
- Teambuilding
- Belonen van collega's die een periode extra hard hebben moeten werken i.v.m. extra werkzaamheden (bijv. door uitval collega's)

### Bestuurders/managers

- Coaching voor jonge artsen in het maken van keuzes op het gebied van werk-privébalans
- Duidelijk zijn over verwachtingen en taakverdeling
- Goede secretariële ondersteuning (secretarissen die het werk snappen, kunnen helpen met plannen en administratieve taken)
- Goede ondersteuning voor organisatie en management-taken
- Goed werkende ICT-systemen
- Klachten van personeel serieus nemen - erkenning en op zoek gaan naar oplossingen
- Nadenken over hoe administratieve lasten kunnen worden verminderd en actie ondernemen
- Aandacht voor signalen van burn-out
- Regelmatig gesprek aan gaan over werkdruk
- Voldoende tijd en aandacht voor studie en persoonlijke ontwikkeling
- Waardering voor het werk; meer complimenten geven
- Interesse in personen