

Stoppen met de opleiding

Bron: I. van der Ham, W.G.M. Janssen, S.I.G. van Haaster, 'How do you feel today, doctor?', *Nederlands Tijdschrift voor Revalidatiegeneeskunde, Utrecht, 2018.*

Het percentage AIOS revalidatiegeneeskunde dat stopt met de opleiding ligt relatief hoog, 17,5 % 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 geven aan dat de volgende factoren een belangrijke rol spelen bij uitval: 1. verstoorde werk-privé balans; 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 aios zelf (80%).¹

Zowel in de workshop als in de vragenlijst² is aan aios revalidatiegeneeskunde en 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 – privé balans
- 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 jaar aios betreft. Rolmodellen vallen weg. Daarnaast geeft uitval van aios vaak hogere werkdruk door herverdeling van taken over minder mensen.

¹ Presentatie Raad Opleiding FMS 'Uitval van aios uit medisch specialistische vervolgopleiding', Kirsten Dijkhuizen & Jacqueline Bustraan, Onderwijs Expertise Centrum LUMC, 17 mei 2018.

² De vragenlijst is uitgezet onder 151 aios revalidatiegeneeskunde en 565 revalidatieartsen

De volgende tips zijn genoemd door aios en revalidatieartsen om te voorkomen dat een aios uitvalt:

Voor dat 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 een beter beeld van wat de anios 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-privé balans en check met regelmaat of werklast doenbaar is. De aios moet zelf tijdig 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. Zond 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 begeleiding en opvang van een aios.