

Rapportage peiling Veilig Opleidingsklimaat De Jonge Specialist



©De Jonge Specialist, september 2021

Auteurs:

Anu ter Haar, secretaris De Jonge Specialist en portefeuillehouder opleiding

Hanneke Verheijde, ambtelijk secretaris De Jonge Specialist

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Samenvatting.....	4
Resultaten	6
Conclusie	17
Bijlage 1. Vragenlijst	20
Bijlage 2. Open antwoorden.....	27

Inleiding

In de periode van 7 juni tot 8 juli 2021 heeft de peiling Veilig Opleidingsklimaat van De Jonge Specialist (DJS) uitgestaan. De peiling is ook opengesteld voor aios huisartsgeneeskunde, aios sociale geneeskunde, aios verstandelijk gehandicapten en aios specialist ouderengeneeskunde. Dit rapport richt zich alleen op aios medisch specialisten.

Aanleiding

De aanleiding voor DJS om de peiling uit te zetten is tweeledig. Enerzijds werd DJS benaderd door de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS) die een toename van het aantal meldingen van aios rondom de veiligheid in de opleiding heeft ontvangen. Het gaat om individuele meldingen van aios waaruit blijkt dat er problemen zijn waardoor de veiligheid van de opleiding voor deze aios ernstig in het geding kwam, terwijl daar geen signalen tijdens de visitatie van de betreffende opleidingen waren opgemerkt. De RGS neemt dit zeer serieus en name hierover contact op met DJS. Ook DJS is in dezelfde periode benaderd door individuele leden met vragen en meldingen over hun opleidingsklimaat. Dit was aanleiding voor DJS om hier nader in te duiken.

Met een aantal individuele leden voerde DJS uitgebreidere persoonlijke gesprekken in de afgelopen maanden. Uit deze gesprekken werd duidelijk dat er in ieder geval op individueel niveau schrijnende opleidingsituaties bestaan en dat het melden van een onveilig opleidingsklimaat of een opleidingsgeschil een ellenlang traject kan zijn waarin veel van de aios gevraagd wordt. De aios die wij spraken, hebben ervaren dat zij zich in een afhankelijke en eenzame positie bevinden. Daarnaast gaven zij aan het gevoel te hebben dat ze, vanaf het moment dat zij de stap namen om een situatie of geschil te melden, door collega's (zowel mede a(n)ios als stafleden) hierop aangekeken werden. Steun van andere aios krijgen is lastig. De aios geven aan dat iedereen vreest voor zijn/haar eigen positie en de kans op een latere baan in het vakgebied. Binnen het eigen ziekenhuis gebeurt het regelmatig dat aios bij de COC niet goed terecht kunnen, omdat de eigen opleider daar een belangrijke rol heeft. Vervolgens weet de aios vaak niet waar hij/zij dan terecht kan.

Trajecten rondom geschillen of klachten over het opleidingsklimaat moeten zorgvuldig gebeuren, maar duren daardoor ontzettend lang. Sommige aios die wij spraken, hebben daardoor maanden ziek thuis gezeten. De opleiding (tijdelijk) continueren in een ander ziekenhuis was niet mogelijk, omdat daar de handtekening van de opleider voor nodig was. Uit de gesprekken blijkt dat de geschillen of klachten niet openlijk besproken worden, vaak om de aios maar ook de opleider te beschermen. Echter, daardoor is nadien niet duidelijk wat de misstanden zijn geweest en blijft er sprake van een zeer gesloten cultuur. Bovendien worden de misstanden niet of nauwelijks aangepakt en rijst de vraag hoe lang het wachten is totdat de volgende aios tegen problemen aanloopt.

Peiling DJS

Om te weten te komen of de individuele problemen van de aios die wij spraken onderdeel uitmaken van een groter probleem, besloot DJS aios hierop te bevragen. Wij vroegen aios hoe zij hun opleidingsklimaat ervaren, of men de RGS weet te vinden, en hoe gedacht wordt over de andere actoren in de opleiding zoals de Centrale Opleidingscommissie (COC) en de opleider. Tot slot is gevraagd hoe men opleidingsvisitaties ervaart en welke rol aios voor DJS zien om problemen ten aanzien van het opleidingsklimaat op te lossen.

De peiling heeft een maand open gestaan, is eenmaal via de nieuwsbrief van DJS onder de aandacht van de leden (n=4285) gebracht, en tweemaal via de social media kanalen van DJS.

Samenvatting

Peiling veilig opleidingsklimaat

398 aios medisch specialisten hebben de peiling ingevuld (9.3% van de leden). Uit de peiling komt duidelijk naar voren dat er geen sprake is van een paar individuele problemen, maar dat er een groter probleem is ten aanzien van het opleidingsklimaat. In de open antwoorden geven naar onze mening te veel aios aan dat zij niet vrijuit kunnen spreken met hun opleider over hun opleiding en werkomstandigheden. Daarnaast geven aios aan veel barrières te ervaren in het melden van misstanden en in de procedures om veilig te kunnen melden. Deze signalen van deze aios nemen wij zeer serieus.

De belangrijkste punten die uit de peiling naar voren zijn gekomen:

1. Veel aios ervaren een afhankelijke en kwetsbare positie, zeker als er sprake is van een geschil of een klacht. Dan maken zij zich grote zorgen over de (persoonlijke) consequenties van hun klacht of het geschil voor het vervolg van hun opleiding en hun verdere loopbaan;
2. Een grote groep aios stelt dat het op dit moment vrijwel onmogelijk is om anoniem hun probleem aan te kaarten of een melding te doen;
3. De opleidingswereld is een 'ons kent ons' wereld, waarin aios terughoudend zijn om bij de COC of de RGS een melding te doen. De angst bestaat steeds dezelfde mensen tegen te komen, waarmee ze niet vrijuit kunnen spreken;
4. Erg weinig aios kennen de RGS, zij weten niet dat ze daar ook terecht kunnen voor advies of bij problemen. Ook blijkt een deel van de aios niet bekend met het Kennis- en Dienstverleningscentrum van de LAD en Federatie Medisch Specialisten (KDC) waar leden van DJS individuele dienstverlening kunnen krijgen;
5. Bij visitaties kan lang niet altijd vrijuit gesproken worden, ook aios zelf hebben hier een rol in;
6. De meerderheid van de aios denkt niet dat een visitatie de beste manier is om problemen in de opleiding voldoende te signaleren.

Aanbevelingen DJS

Op basis van de peiling vinden we dat er een aantal voorwaarden geschept moet worden om een veilig opleidingsklimaat en een veilig meldklimaat te realiseren.

- Betrek aios actief bij dit thema, breng hun behoeften (wanneer voelen zij zich gehoord, gelijkwaardig en wat is veiligheid) in kaart en 'empower' hen om zich te durven uitspreken en op zoek te gaan naar de juiste wegen.
- Zorg dat aios makkelijker een melding kunnen doen, om misstanden in een eerder stadium in beeld te krijgen. Hierbij is van belang dat dit anoniem kan gebeuren, én de melder bij iemand buiten het eigen specialisme of zelfs buiten het medische werkveld terecht kan.
- Garandeer de werkplek van de aios tijdens de afhandeling van een melding. Indien dit niet houdbaar is op de eigen opleidingsplek, moet geregeld worden dat de aios de opleiding (tijdelijk) elders kan volgen.
- Maak de wegen om een melding te doen veel duidelijker voor aios. Een opvallend deel van de aios weet niet wat de COC is en een nog veel groter deel van de aios weet niet dat zij bij de RGS terecht kunnen met problemen. Ook het KDC is relatief onbekend. Daarbij moet ook vooraf duidelijk zijn wat er gebeurt met een melding en wat het tijdspad is.
- Creëer openheid over afhandelingen van meldingen. Zo kan er breed geleerd worden van de verbeterpunten.

- Zorg dat aios tijdens visitaties beter vrijuit kunnen spreken. Hierbij moeten zij eerst het rapport kunnen lezen voordat dit naar de opleiders gaat of met de opleiders besproken wordt. Zorg ervoor dat er met voldoende aios gesproken wordt. En de uitkomsten van de reguliere feedbacktools in het ziekenhuis dienen gedeeld te worden met de visitatiecommissie (SetQ, Direct etc.)
- Opleider én aios geven gelijkwaardig feedback op elkaars handelen. Dit zal soms een cultuuromslag vereisen. Maar alleen op deze manier kan de opleiding veilig zijn.

Resultaten

De vragenlijst had vijf aandachtsgebieden:

- a) Contact met De Jonge Specialist
- b) Contact met de RGS
- c) Contact met de COC en de opleider
- d) Voorwaarden veilig melden
- e) De visitatie

In totaal hebben 398 aios in opleiding tot medisch specialist de peiling ingevuld.

A. Contact met De Jonge Specialist

Zou je contact opnemen met De Jonge Specialist als je een vraag hebt over jouw opleidingsklimaat of hulp nodig hebt bij een (mogelijk) geschil met je opleider? (N=398)

276 respondenten (69%) zouden contact opnemen met DJS bij een vraag over het opleidingsklimaat of wanneer ze hulp nodig hebben bij een (mogelijk) geschil. 31% (122) van de respondenten zou geen contact opnemen met DJS. De meest genoemde redenen hiervoor zijn:

- Er zijn voldoende interne organen (in de instelling);
- Onbekend met de mogelijkheid, danwel niet aan gedacht dat DJS hierbij kan helpen;
- Angst dat het geschil (nog) groter gaat worden met verdere consequenties in opleiding en carrière;
- Onzekerheid omtrent privacy/waarborging anonimiteit, de afweging of melden opweegt tegen de te behalen winst.

‘Ik zou in eerste instantie andere partijen benaderen: de hoofdopleider, de COC. Ik had me niet gerealiseerd dat ik DJS hiervoor ook kon benaderen.’

‘Zou zelf niet op het idee zijn gekomen dat hier mogelijk hulp te krijgen is.’

B. Contact met de RGS

Het tweede deel van de vragenlijst had betrekking op de RGS. Er werden vijf vragen gesteld. Alle 398 respondenten hebben de vragen beantwoord.

Weet je waarvoor je terecht kunt bij de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS)?
(meerdere antwoorden mogelijk)

Zou je contact opnemen met de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS) als je vragen hebt over jouw opleidingsklimaat of hulp nodig hebt bij een (mogelijk) geschil met je opleider?

Vind jij de RGS een veilig meldpunt? Heb je het idee dat als je daar een melding zou doen over het opleidingsklimaat, de kwaliteit van jouw opleiding of jouw opleider, dat ze je kunnen helpen zonder dat het jouw positie bij de opleider/in de instelling/in het specialisme schaadt?

Heb je het idee dat jouw melding bij RGS serieus wordt genomen?

Heb je het gevoel dat een melding door jou bij de RGS daadwerkelijk ergens toe leidt?

Onbekendheid met de RGS

Bijna alle respondenten kennen de RGS als de instantie waar je je inschrijft als aios in het opleidingsregister (96%, 382) en waar je je opleidingsplan registreert of wijzigt (92%, 368). Slechts 20% (78) van de 398 aios medisch specialisten weet dat je voor een opleidingsgeschil bij de RGS terecht kan. 30% (120) weet dat de RGS visitaties uitvoert en 17% (69) zou contact opnemen met de RGS bij vragen over het opleidingsklimaat of hulp bij een geschil met de opleider. De laatste drie percentages tonen aan dat de RGS vooral bekend is als administratieve instantie voor de opleiding, maar niet als inhoudelijke gesprekspartner voor aios.

De meest genoemde reden voor aios om geen contact op te nemen met de RGS is dan ook dat zij niet goed weten wat de RGS doen en niet wisten dat je terecht kan als aios bij de RGS met vragen. Daarnaast werden als redenen genoemd:

- Zorgen over onafhankelijkheid van RGS;
- RGS wordt als log, niet toegankelijk orgaan gezien;
- Voorkeur om eerst binnen de eigen organisatie proberen te melden;
- Hoge drempel om bij RGS te melden: DJS of aios bestuur wordt als makkelijker en toegankelijker gezien;
- RGS staat te ver weg in keten van mogelijke hulpbronnen;
- Onzekerheid omtrent privacy en anonimiteit en daarbij de eventuele gevolgen voor de verdere loopbaan;
- Het is een kleine wereld, angst voor consequenties na melden bij RGS.

‘Ik heb de indruk dat dan gelijk de opleiding wordt stilgezet of iets dergelijks (op basis van verhalen van visitaties). Het voelt logischer om lokaal (bijvoorbeeld bij COC eigen ziekenhuis) of regionaal (bij regionale opleider) aan te kloppen.’

‘Geheel onbekend bij menig AIOS. Alleen als je bestuur doet of visiteert weet je ongeveer wat de RGS doet.’

‘Onbekendheid met deze mogelijkheid. RGS staat ook wel erg ver van je af en is voor mijn gevoel alleen een bureaucratische/administratieve organisatie (zoals de KvK ofzo), ik zou eerst vertrouwenspersoon ziekenhuis, AIOS-bestuur, juniorvereniging en evt. DJS benaderen’.

Meldpunt RGS veilig?

Uit de enquête komt naar voren dat het merendeel, namelijk 68% (269) van de aios medisch specialisten, niet weet of de RGS een veilig meldpunt is. Slechts 13% (50) vindt de RGS een veilig meldpunt, 20% (79) vindt de RGS geen veilig meldpunt voor het opleidingsklimaat, de kwaliteit van de opleiding of de opleider. Daarnaast weten ze niet of je geholpen kan worden zonder dat het hun positie schaadt bij hun opleider, in hun instelling of binnen hun specialisme. De redenen die aios aangeven, waarom zij dit denken:

- Nauwe samenwerking tussen RGS en de opleiders waarbij er angst is dat de melding bij de opleider terecht komt;
- Door te melden op een officieel punt angst voor het ontstaan van alleen maar meer problemen met opleider;
- Zorgen over anonimiteit, herleidbaarheid en daarbij directe consequentie op continueren van opleiding of latere sollicitatie
- Zorgen om opleiding te schaden en zelfs ervoor te zorgen dat de opleiding opgeheven wordt met alle gevolgen van dien.

‘Ik denk dat elke “externe” partij uiteindelijk nadelig voor je uitpakt en jij zelf aan het kortste eind trekt. Het klimaat zal voor jou als AIOS dan waarschijnlijk niet meer werkbaar blijven.’

‘Dat je indirect jezelf in de voet schiet door negatief commentaar op de kwaliteit van je opleiding te uiten’

‘Bang om uit opleiding te worden gezet of niet meer een goede baan te kunnen krijgen na de opleiding vanwege negatieve recensie.’

‘Ik zou bang zijn dat dit niet anoniem zou kunnen gebeuren. Dat mijn melding op de een of andere manier toch direct bij mijn opleiders terecht zou komen.’

‘Dat dit bij opleider direct aankomt. Ik ken iemand wiens verhaal ondanks nadrukkelijk vragen om anonimiteit met naam en toenaam bij betrokken opleider terecht kwam’.

‘De RGS is voor mijn gevoel een organisatie die veel invloed heeft op het verloop van je opleiding. De opleider moet alles in RGS accorderen, deze lijnen lijken dus kort en ik zou dan zorgen hebben dat de opleider bij kwade wil je opleiding zou kunnen beïnvloeden.’

Serius nemen meldingen RGS

Omdat de RGS onbekend is bij een groot deel van de respondenten, weten 300 respondenten (75%) niet of een melding bij de RGS serieus wordt genomen. 90 aios (23%) zijn van mening dat de RGS meldingen van aios serieus neemt, 2% van de respondenten (8 aios) zegt dat de RGS meldingen niet serieus neemt. Drie aios gaven in hun reactie hun persoonlijke ervaring:

- 'Werd zeker serieus genomen, alhoewel mij geadviseerd is om het geschil niet verder met de opleider uit te vechten, wegens mogelijk imagoschade voor mij.'
- 'Ooit een keer gemaïld en gebeld, nooit meer reactie gehad.'
- 'Omdat het toch meer conservatieve 'praat-met-elkaar' adviezen zijn, die vaak al ten uitvoer zijn gebracht. Als aios kom je daar niet per se verder mee als een geschil is ontstaan en gesprekken vast (dreigen te) lopen. Je hebt als aios steun nodig en iemand die echt achter je staat op zo'n moment. Een geschil in combinatie met een onveilig opleidingsklimaat is een potentieel riskante situatie, waarin de positie van de aios in gevaar kan komen, maar die van de opleider niet. Objectiviteit van de RGS is van belang, maar in een dergelijke situatie worden de opleiding en opleider beter beschermd dan dat de aios geholpen wordt.'

Van de respondenten die bekend zijn met de RGS, leidt het doen van een melding volgens 42 aios medisch specialisten (58%) daadwerkelijk ergens toe, volgens 30 aios medisch specialisten (42%) niet.

C. Contact met de COC en de opleider

Het derde deel van de vragenlijst had betrekking op de centrale opleidingscommissie (COC) en de opleider. Ook in dit deel hebben we verschillende vragen gesteld aan de aios over de bekendheid met de COC. Daarnaast hebben we gevraagd in hoeverre zij terecht kunnen bij de eigen opleider en hoe zij het opleidingsklimaat ervaren. Deze vragen werden ook door alle 398 aios medisch specialisten ingevuld.

Zou je contact opnemen met de Centrale opleidingscommissie (COC) als je vragen hebt over jouw opleidingsklimaat of hulp nodig hebt bij een (mogelijk) geschil met je opleider?

Kan je met jouw huidige opleider vrijuit praten over alles omtrent je opleiding en werkomstandigheden?

Hoe ervaar je jouw huidige opleidingsklimaat?

Kan je 1 goed punt noemen over jouw huidige opleidingsklimaat?

Kan je 1 slecht punt/verbeterpunt noemen over jouw huidige opleidingsklimaat?

COC

64% (255) van de 398 respondenten zou contact opnemen met de COC bij vragen over het opleidingsklimaat of wanneer de aios hulp nodig heeft bij een (mogelijk) geschil. Opvallend genoeg geeft 14% van de respondenten (56) aan de COC helemaal niet te kennen. En 22% (87) geeft aan niet naar de COC te gaan.

Aios noemen diverse zorgen en angsten die zij hebben om naar de COC toe te stappen als ze hulp nodig hebben. Zorgen die genoemd worden zijn:

- De opleider heeft zelf prominente rol in COC;
- Angst dat de COC aan de kant van de opleider staat;
- Zorgen dat het belang van de aios niet voorop staat;
- Angst dat alles terecht komt bij de opleider;
- Geen mogelijk om anoniem te melden waardoor je in een klokkenluiderspositie terecht kan komen;
- Er spelen dubbele belangen binnen de COC, teveel 'onder 1 pet'.

'Ze staan er niet onafhankelijk in en zijn altijd op hand van de opleider'

'Mijn opleider kent daar iedereen en heeft veel invloed'

'Uit ervaring: Het hoort onpartijdig te zijn maar toch voelt dat niet geheel zo.'

'Angst voor de gevolgen hiervan. Als AIOS ben je altijd minder en sta je minder snel in je gelijk. Stafleden worden eerder geloofd dan AIOS. Als AIOS ben je afhankelijk van opleider en zodra daar iets mee is, heb jij een probleem. Zeker bij kleine specialismen'.

'De opleiders kennen elkaar veel te goed. Daarnaast ben ik bang dat het mijn kansen op een baan als specialist in de betreffende regio kleiner zou maken.'

Opleider

70% van de respondenten geeft aan dat zij met hun huidige opleider vrijuit kunnen praten over alles omtrent hun opleiding en werkomstandigheden (278, 70%). Echter bijna 1 op de 3 respondenten (30%) geeft aan dit niet te kunnen doen. De redenen die hiervoor het meest genoemd worden, zijn:

- Angst voor consequenties binnen de opleiding;
- Belang van de aios staat niet voorop binnen de opleiding;
- Belemmering, gezien de opleider ook de beoordelaar is tijdens de opleiding;
- Grote verschillen in visie op de opleiding tussen aios en opleider.

'Ik vertrouw deze persoon niet, voel me niet begrepen en ben bang dat de situatie als een boomerang op me terugkomt. Uit ervaring weet ik dat deze persoon problemen kan wegwuiven en dat deze persoon het anderen moeilijk heeft gemaakt.'

'Dat heeft consequenties. De opleider geeft aan dat het hem alleen te doen is om genoeg poppetjes om e.e.a. draaiende te houden.'

'Het wordt weggewuifd, er wordt niets mee gedaan. Er worden twijfels geuit over je functioneren en wat je 'aankan' als je iets aankaart.'

'Zij wuift alles weg en als je haar tegen je hebt, maakt ze je leven echt zuur. Dit is daadwerkelijk meerdere malen gebeurd. Absoluut geen vertrouwen in de opleider'

'Ik weet uit eigen ervaring maar ook van verhalen van collega's dat de opleider het soms heel goed met je kan voor hebben, maar je ook je werk en leven zuur kan maken als je niet binnen de lijntjes kleurt. Soms lijkt het of je met je werk/privé problemen goed bij de opleider terecht kan, maar er kunnen ook hele gemene en onterechte opmerkingen gemaakt worden als je met een probleem aankomt. Ik peins er niet over om vrijuit te spreken met de opleider, alles moet netjes verpakt worden.'

'Dit is ook mijn beoordelaar. Daarnaast is de banenmarkt nogal slecht. De ouderejaars houden sowieso hun mond.'

'Wordt toch niet serieus genomen. Klachten worden vaak afgeschreven als 'vrouwelijk' 'burn-out' of 'komt omdat je net moeder bent'

Veilig opleidingsklimaat

De meerderheid van de aios medisch specialisten ervaart zijn of haar huidige opleidingsklimaat als goed of zeer goed. 174 (44%) van de respondenten geeft een goed, 75 respondenten (19%) geven een zeer goed aan hun opleiding. Positieve punten die genoemd worden, zijn:

- Veilig klimaat;
- Open sfeer;
- Ruimte voor individualisering;
- Laagdrempelige supervisie;
- Gelijkwaardigheid;
- Betrokkenheid van de opleider en aandacht voor de persoon achter de aios.

10 aios (3%) geven aan dat het rondom slecht is gesteld met de veiligheid binnen hun opleiding, 32 respondenten (8%) zeggen dat het matig is en 107 respondenten (27%) geven hun opleiding een redelijke score. Verbeterpunten voor het huidige opleidingsklimaat zijn:

- Te hoge werkdruk, onderbezetting;
- Weinig individualisering;
- Weinig aandacht voor privé situaties;
- Oneigenlijke taken, productie boven de opleiding;
- Er wordt niet actief gehandeld op meldingen;
- Negatieve sfeer;
- Hiërarchie en conservatief;
- Angstcultuur.

D. Voorwaarden veilig melden

In het vierde deel van de enquête hebben we de respondenten (n=398) gevraagd naar de voorwaarden die zij nodig hebben om wel veilig een melding te kunnen doen.

Wat zijn volgens jou de voorwaarden waaraan een organisatie moet voldoen zodat jij veilig een melding kan maken? (meerdere antwoorden mogelijk)

Als je het opleidingsklimaat onveilig zou vinden of een mogelijk geschil zou hebben, bij wie van onderstaande organisaties/personen zou je dan aankloppen (meerdere antwoorden mogelijk)

Als belangrijkste voorwaarden waaraan een organisatie moet voldoen, zodat aios een veilige melding kunnen maken, worden genoemd:

- Anonimiteit waarborgen (n=345, 87%)
- Klokkenuidersregeling (n=296, 74%)
- Organisatie moet onafhankelijk zijn (n=307, 77%)
- Organisatie moet bekend zijn met specialisme (n=227, 57%).

140 (35%) van de respondenten zijn van mening dat de organisatie moet bestaan uit een organisatie van het eigen of ander specialisme. 57 respondenten (14%) vindt dat de organisatie uit mensen buiten het werkveld moet bestaan).

De volgende zaken werden ook genoemd door de respondenten in de open antwoorden:

- De organisatie moet zichtbaar zijn, zodat duidelijk is waar je je moet melden als het mis gaat;
- Er moeten minder financiële belangen gaan spelen;
- Duidelijke afspraken maken over wat er met de melding gedaan wordt;
- Geen verschillen per regio qua aanpak. Verschillende COC's en verschillende opleidingsziekenhuizen hebben op dit moment verschillende strategieën;
- Organisatie mag juist niet bekend zijn met zowel de aios als de opleider of andere mensen betrokken bij de opleidingsplaats om onafhankelijkheid te waarborgen;
- Meldpunt moet aan de kant staan van de melder en die beschermen;
- Laagdrempelig bereikbaar ook voor advies om een situatie niet te laten escaleren;
- Bescherming van de aios in het werkveld.

Vervolgens is de respondenten gevraagd bij wie zij zouden aankloppen als ze hun opleidingsklimaat onveilig zouden vinden of een mogelijk geschil zouden hebben. Er waren meerdere antwoorden mogelijk. Bij sprake van een onveilig opleidingsklimaat of een mogelijk geschil kloppen aios medisch specialisten het liefst aan bij:

- Collega's (n=342, 86%)
- Vrienden/familie (n=290, 73%)
- De vertrouwenspersoon (n=274, 69%)
- Eigen aios-vereniging (n=265, 67%).

De (plaatsvervangend) opleider wordt door 222 respondenten (56%) betrokken bij een geschil en de COC door 193 (48%). Instanties als de RGS (8%, 32) en de LAD (17%, 66) worden minder vaak betrokken. Vaak wordt de voorkeur uitgesproken voor een live, danwel telefonisch gesprek als eerste contact.

E. Visitaties

In het vijfde deel van de vragenlijst zijn de respondenten bevraagd over de visitatie van de opleiding.

In jouw huidige opleidingsklimaat, kan je tijdens een visitatie vrijuit spreken? (N=398)

Werd er in de voorbespreking met de vakgroep of aiosgroep besloten om dingen niet te melden tijdens de visitatie? (N=320)

Waren dit zaken over de opleiding die mogelijk van invloed zouden zijn geweest op de conclusie van de visitatiecommissie? (N=111)

Denk jij dat als er problemen in een opleiding zijn, een visitatie de beste manier is om die problemen voldoende te signaleren? (N=398)

Een vijfde deel van de respondenten heeft nog nooit een visitatie meegemaakt (78, 20%). 80% heeft dus wel een visitatie meegemaakt. Van de respondenten die wel een visitatie hebben meegemaakt (n=320) kan 66% (212) tijdens een visitatie vrijuit spreken. 101 respondenten (32%) soms of niet. Voor het niet vrijuit kunnen spreken, geven aios medisch specialisten als reden:

- Geen anonimiteit, antwoorden zijn terug te leiden naar individuele aios, zeker in kleine groep;
- Angst voor het kwijtraken van de opleiding, danwel het gevoel om de opleiding niet te willen afvallen;
- Aios worden er op aangesproken wat zij in de visitatie hebben besproken;
- Vanuit aios onderling wordt niet altijd gewaardeerd dat bepaalde punten genoemd worden door collega aios.

‘Soms worden bepaalde situaties weggewuifd/genuanceerd, ook door mede AIOS’

‘Oudere AIOS willen graag in maatschap komen en daardoor andere belangen/jonge klare probleem’

‘Specialisten krijgen een terugkoppeling van het gesprek waar je geen invloed/check op hebt. Vaak kunnen zij wel herleiden wie en wat gezegd is’

‘Te kleine aios groep waardoor alles direct herleidbaar is en dit ook actief wordt gedaan’

‘Er werd geselecteerd gepland. Lastige mensen in de dienst op dat moment of juist compensatie dag etc.’

‘Sommige punten zijn direct herleidbaar tot 1 persoon (bijv opleider). Dit bespreken voelt niet anoniem. In de vorige visitatie werd door de visitatiecommissie niet zorgvuldig om gegaan met punten vanuit AIOS.’

‘Bij vrijuit spreken kunnen woorden verdraaid worden en een eigen leven gaan leiden’

‘Ik heb gemerkt dat de opleiders snel in de verdediging zitten en de feedback als kritiek zien. Dit komt de sfeer op de afdeling niet ten goede. Ik heb dus nodig dat de opleiders een open houding hebben, luisteren en niet direct het probleem bij de AIOS terug leggen of in de verdediging schieten.’

'Doorgestoken kaart met van te voren doorgesproken vragen/antwoorden en opgepoetste Vrest sessies. De AIOS worden collectief door de commissie gehoord, en de onderlinge groepsdruk om alles leuk en tof te vinden is groot. Dus niemand benoemt de heikele punten, zoals chronisch onderbezette werken, geen ruimte of aandacht voor persoonlijke problematiek. Wat kan helpen is vooraf een anonieme enquête die ALLEEN naar de commissie gaat, en NIET naar de opleiders. En dat de jaarlijkse enquêtes die intern gebruikt worden waarmee de opleidersgroep wordt meegenomen, daar staat vaak ook een hoop verkapte aandachtspunten in.'

'Er werd van tevoren gevraagd of de aios hun klachten (die al jaren speelden) wel realistisch wilden brengen omdat we anders misschien de opleiding kwijt zouden raken. En dan hebben de aios een probleem'

'Al zou je dat willen, vaak bereid een opleider zich al voor, en worden sommige aios er al op voorbereid dat 'problematische' aios geen tijd/moment krijgen toebedeeld om zegje te doen'

'Visitatie wordt door collega specialisten gedaan, iedereen kent elkaar en veel 'issues' zitten in onze cultuur die bij de visiterende groep veelal ook zo leeft'

65% (209) van de aios die een visitatie heeft meegemaakt, geeft aan dat er tijdens een voorbespreking geen afspraken worden gemaakt om bepaalde dingen niet te zeggen tijdens een visitatie. Bij 35% (111) van de aios is dit echter wel het geval. In deze gevallen wordt dit met de vakgroep of aios-groep afgesproken: soms alleen met de vakgroep (14%, 16), in 52% (58) van de gevallen wordt het met de aiosgroep afgesproken, en in 33% (37) van de gevallen wordt het afgesproken met zowel de vakgroep als de aios-groep.

Van de 111 respondenten, geeft 77% (63) aan dat de dingen waarover werd afgesproken deze niet te benoemen tijdens een visitatie, mogelijk van invloed waren op de conclusie van de visitatiecommissie. Voorbeelden van deze zaken zijn:

- Roostering, bezettingsproblemen;
- Werktijden versus de tijden op papier;
- Werkdruk;
- Bereikbaarheid van supervisor tijdens de dienst;
- Onveilig ervaren van opleidingsklimaat;
- Eigen ruimte voor aios;
- Compensatie na dienst.

Slechts 29% van alle respondenten (n=398) denk dat visitatie de beste manier is om problemen in de opleiding voldoende te signaleren. Het vaakst wordt genoemd dat:

- Visitaties een momentopname zijn en niet frequent voorkomen;
- De anonimiteit niet gewaarborgd is;
- Visitaties te formeel zijn;
- Door de voorbereiding vaak niet alles naar boven komt;
- Er niet altijd vrijuit gesproken kan worden.

Conclusie

De Jonge Specialist

Uit de peiling maken we op dat aios niet goed weten dat ze bij DJS terecht kunnen voor vragen en advies rondom het opleidingsklimaat. Uit de reacties bleek dat een aantal van hen denkt dat het probleem door de stap naar DJS groter wordt. Dat is natuurlijk niet de bedoeling. De juridische dienstverlening die DJS aanbiedt via het lidmaatschap met de LAD is kwalitatief hoogstaand en gespecialiseerd in artsen (in opleiding). De juristen zijn werkzaam bij het Kennis- en dienstverleningscentrum van de LAD en de Federatie Medisch Specialisten. Wanneer zij een lid van DJS bijstaan, zullen zij nooit de tegenpartij bijstaan. Zij zijn goed bekend met de situatie waarin aios verkeren, de afhankelijkheid waarmee aios te maken hebben en gaan daarom altijd vertrouwelijk met deze vragen om. De juristen ondernemen geen actie zonder expliciete toestemming van de aios. Ook hebben we enkele malen gelezen dat DJS niet door iedereen als onafhankelijke aios-vereniging wordt gezien. In sommige reacties wordt gezegd dat DJS te nauw verbonden is aan de Federatie Medisch Specialisten (die de opleiders vertegenwoordigt), en dat DJS te veel onderdeel van het proces is. Het bestuur neemt deze opmerkingen zeer serieus. DJS is een onafhankelijke vereniging die opkomt voor de belangen van de aios, en zich niet laat weerhouden onvolkomenheden aan de kaak te stellen.

Acties DJS

- DJS gaat zich inzetten om de bekendheid van het KDC en dat aios hier terecht kunnen voor vragen en advies rondom het opleidingsklimaat, te vergroten onder haar achterban.
- DJS zal zich inzetten om de onafhankelijkheid tot andere organisaties nog meer te waarborgen en inzicht in de verhoudingen te geven aan onze achterban.

Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten

Ten aanzien van de RGS werd duidelijk dat veel aios onbekend zijn met de RGS als instantie waar zij terecht kunnen met problemen rondom de opleiding. Daaruit voortvloeiend is het voor aios niet duidelijk of de RGS een veilig meldpunt is en of er daadwerkelijk een actie voortvloeit uit een melding. Er blijken zorgen te leven over de onafhankelijkheid, waarin de angst bestaat om steeds dezelfde mensen tegen te komen en er niet vrijuit gepraat kan worden zonder dat dit aan de opleider wordt teruggekoppeld. De stap om naar de RGS te gaan is groot, ook in verband met angst voor de consequenties voor de opleiding en de persoonlijke consequenties voor het vervolg van de eigen opleiding en in de verdere loopbaan.

De RGS is verantwoordelijk voor de visitaties, die bedoeld zijn om de kwaliteit van de opleidingen te waarborgen. Een minderheid van de aios ziet dit als beste instrument om problemen in de opleiding te signaleren. Dit heeft ongetwijfeld te maken met het feit dat een deel van de aios zich niet vrijuit kan uitspreken tijdens een visitatie en dat er van tevoren afspraken worden gemaakt over wat niet benoemd mag worden tijdens een visitatie.

Aanbevelingen DJS

- Zorg dat de aios de RGS leren kennen en weten wat de RGS doet.
- Betrek als RGS aios actief bij het thema 'Veilig Opleidingsklimaat' en breng hun behoeften in kaart.
- Zorg dat de weg om een melding te doen bij de RGS duidelijker wordt en makkelijker, om misstanden in een eerder stadium in beeld te krijgen. Hierbij is van belang dat dit anoniem kan gebeuren, én de melder bij iemand buiten het eigen specialisme of zelfs buiten het medische werkveld terecht kan.

- Garandeer de werkplek van de aios tijdens de afhandeling van een melding. Indien dit niet houdbaar is op de eigen opleidingsplek, moet geregeld worden dat de aios de opleiding (tijdelijk) elders kan volgen.
- Zorg dat aios tijdens visitaties beter vrijuit kunnen spreken. Hierbij moeten zij eerst het rapport kunnen lezen voordat dit naar de opleiders gaat of met de opleiders wordt besproken. Zorg ervoor dat er met voldoende aios gesproken wordt. En de uitkomsten van de reguliere feedbacktools in het ziekenhuis dienen te worden gedeeld met de visitatiecommissie (SetQ, Direct etc.)
- Creëer openheid over afhandelingen van meldingen. Zo kan er breed geleerd worden van de verbeterpunten.

Centrale Opleidingscommissies en opleiders

Uit de reacties op de vragen over de COC en de eigen opleider kunnen we concluderen dat aios zich vooral zorgen maken over de mogelijkheid om problemen aan te kaarten zonder dat dit gevolgen heeft voor hun eigen werkzaamheden op dat moment, en voor het verdere verloop van hun loopbaan (carrièreperspectief en baankansen). Over het algemeen is men tevreden over het opleidingsklimaat en de opleider. Omdat veel opleiders een rol binnen de COC hebben, is het lastig voor aios de stap naar de COC in vertrouwen te zetten. Elke COC zou daarom een goede, duidelijke manier van melden moeten hebben, waarbij het belang van de aios voorop staat, zonder dat de aios zich zorgen hoeft te maken dat dit direct bij de eigen opleidingsgroep bekend wordt. Eén van de aios verwoordde prachtig wat aios nodig hebben van de opleiders: 'Aios hebben opleiders nodig die een open houding hebben, luisteren, en niet direct het probleem bij de aios terug leggen of in de verdediging schieten'.

Aanbevelingen DJS

- Zorg dat aios de COC kennen, weten wat de COC doet en hoe aios op een veilige manier in contact kunnen komen met de COC, vooral als de eigen opleider een rol heeft binnen de COC.
- Betrek aios als COC actief bij dit thema, breng hun behoeften in kaart over veiligheid, gelijkwaardigheid en zich gehoord voelen.
- Zorg ervoor dat opleider én aios geven elkaar gelijkwaardig feedback geven op elkaars handelen. Dit zal soms een cultuuromslag vereisen. Maar alleen op deze manier kan de opleiding veilig zijn.
- Creëer openheid over afhandelingen van meldingen. Zo kan er breed geleerd worden van de verbeterpunten.

Positie aios

Duidelijk is geworden dat veel aios een afhankelijke en kwetsbare positie ervaren. Zij maken zich zorgen over hun afhankelijkheid van de opleider voor het vervolg van de opleiding en over de persoonlijke consequenties van het aankaarten van problemen. Wanneer de aios de mentale barrière om een melding te maken heeft overwonnen, spelen er bij het daadwerkelijk doen van een melding meerdere beperkingen. Ten eerste is de anonimiteit vaak niet geborgd, daarbij kunnen trajecten zeer lang duren, zijn de wegen naar het doen van een melding niet duidelijk en tot slot ontbreekt een open cultuur over (de afhandeling) van meldingen.

Acties DJS

- DJS gaat zich inzetten om ervoor te zorgen dat aios beter geïnformeerd zijn over de wegen die er zijn om een melding te doen.
- DJS maakt zich hard om de positie van aios te versterken en te zorgen dat zij minder tegen barrières aanlopen als er sprake is van een klacht of opleidingsgeschil en zoekt daarin de samenwerking met de opleiders, de COC's en de RGS.

Veilig Opleidingsklimaat: de basis

Een veilig opleidingsklimaat moet de basis zijn voor elke aios. Dit is alleen te realiseren als er ook sprake is van een veilig meldklimaat. Om dat te realiseren, zijn er verschillende acties die ons inziens genomen moeten worden, zoals hierboven beschreven.

Wij zullen ons als DJS inspannen om deze gerealiseerd te krijgen en roepen de opleiders en opleidingsgroepen, de COC's en de RGS op om samen met DJS dit probleem grondig aan te pakken en te zorgen dat er een veilig meldklimaat gerealiseerd wordt.

Bijlage 1. Vragenlijst

1	Ik ben in opleiding tot	Single-responsevraag
<input type="radio"/>	Arts verstandelijk gehandicapten [>> Vraag 7.]	
<input type="radio"/>	Arts M+G / Specialist Arbeid en Gezondheid (bedrijfs- of verzekeringsgeneeskunde [>> Vraag 5.]	
<input type="radio"/>	Huisarts [>> Vraag 4.]	
<input type="radio"/>	Medisch specialist [>> Vraag 3.]	
<input type="radio"/>	Specialist ouderengeneeskunde [>> Vraag 6.]	
2	In welk jaar van de opleiding zit je?	Single-responsevraag
<input type="radio"/>	1	
<input type="radio"/>	2	
<input type="radio"/>	3	
<input type="radio"/>	4	
<input type="radio"/>	5	
<input type="radio"/>	6	
<input type="radio"/>	Anders, namelijk	
	<input type="text"/>	
3	Zou je contact opnemen met De Jonge Specialist als je een vraag hebt over jouw opleidingsklimaat of hulp nodig hebt bij een (mogelijk) geschil met je opleider?	Single-responsevraag
<input type="radio"/>	Ja [>> Vraag 13.]	
<input type="radio"/>	Nee [>> Vraag 8.]	
4	Zou je contact opnemen met LOVAH als je een vraag hebt over jouw opleidingsklimaat of hulp nodig hebt bij een (mogelijk) geschil met je opleider?	Single-responsevraag
<input type="radio"/>	Ja [>> Vraag 13.]	
<input type="radio"/>	Nee [>> Vraag 9.]	
5	Zou je contact opnemen met LOSGIO als je een vraag hebt over jouw opleidingsklimaat of hulp nodig hebt bij een (mogelijk) geschil met je opleider?	Single-responsevraag

- Ja [[>> Vraag 13.](#)]
- Nee [[>> Vraag 10.](#)]

6 Zou je contact opnemen met VASON als je een vraag hebt over jouw opleidingsklimaat of hulp nodig hebt bij een (mogelijk) geschil met je opleider? *Single-responsevraag*

- Ja [[>> Vraag 13.](#)]
- Nee [[>> Vraag 12.](#)]

7 Zou je contact opnemen met VAAVG als je een vraag hebt over jouw opleidingsklimaat of hulp nodig hebt bij een (mogelijk) geschil met je opleider? *Single-responsevraag*

- Ja [[>> Vraag 13.](#)]
- Nee [[>> Vraag 11.](#)]

8 Waarom zou je niet naar De Jonge Specialist gaan? Wat zijn de zorgen/angsten? *Open vraag (klein)*

- [[>> Vraag 13.](#)]

9 Waarom zou je niet naar LOVAH gaan? Wat zijn de zorgen/angsten? *Open vraag (klein)*

- [[>> Vraag 13.](#)]

10 Waarom zou je niet naar LOSGIO gaan? Wat zijn de zorgen/angsten? *Open vraag (klein)*

- [[>> Vraag 13.](#)]

11 Waarom zou je niet naar VAAVG gaan? Wat zijn de zorgen/angsten? *Open vraag (klein)*

- [[>> Vraag 13.](#)]

12 Waarom zou je niet naar VASON gaan? Wat zijn de zorgen/angsten? *Open vraag (klein)*

- [[>> Vraag 13.](#)]

13 Weet je waarvoor je terecht kunt bij de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS)? (meerdere antwoorden mogelijk) *Multi-responsevraag*

Minimaal aantal vinkjes: 1

- inschrijving in register als aios
- Opleidingsplan registreren/ wijzigen
- Visitaties
- Opleidingsgeschil
- Advies
- Anders, namelijk

14 Zou je contact opnemen met de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS) als je vragen hebt over jouw opleidingsklimaat of hulp nodig hebt bij een (mogelijk) geschil met je opleider? *Single-responsevraag*

- Ja [[>> Vraag 16.](#)]
- Nee [[>> Vraag 15.](#)]

15 Waarom niet? *Open vraag (klein)*

16 Vind jij de RGS een veilig meldpunt? Heb je het idee dat als je daar een melding zou doen over het opleidingsklimaat, de kwaliteit van jouw opleiding of jouw opleider, dat ze je kunnen helpen zonder dat het jouw positie bij de opleider/in de instelling/in het specialisme schaadt? *Single-responsevraag*

- Ja [[>> Vraag 18.](#)]
- Nee
- Weet ik niet [[>> Vraag 18.](#)]

17 Waarom niet? Wat zijn de zorgen/angsten die je hebt als je een melding doet bij RGS? *Open vraag (klein)*

18 Heb je het idee dat jouw melding bij RGS serieus wordt genomen? *Single-responsevraag*

- Ja
- Nee, omdat

- Weet ik niet

19 Heb je het gevoel dat een melding door jou bij de RGS daadwerkelijk ergens toe leidt? *Single-responsevraag*

- Ja
- Nee, omdat

- Weet ik niet

20 Zou je contact opnemen met de Centrale opleidingscommissie (COC) als je vragen hebt over jouw opleidingsklimaat of hulp nodig hebt bij een (mogelijk) geschil met je opleider? *Single-responsevraag*

- Ja [[>> Vraag 22.](#)]
- Nee [[>> Vraag 21.](#)]
- Ik ken de COC niet [[>> Vraag 22.](#)]

21 Waarom zou je niet naar de centrale opleidingscommissie (COC) gaan? Wat zijn de zorgen/angsten? *Open vraag (klein)*

22 Wat zijn volgens jou de voorwaarden waaraan een organisatie moet voldoen zodat jij veilig een melding kan maken? (meerdere antwoorden mogelijk) *Multi-responsevraag*

Minimaal aantal vinkjes: 1

- Anonimiteit gewaarborgd
- Klokkenuidersregeling (waarbij jouw positie gegarandeerd wordt en je bijvoorbeeld indien nodig elders je opleiding voort kan zetten)
- Organisatie moet onafhankelijk zijn
- Organisatie moet bekend zijn met instelling/opleider
- Organisatie moet bekend zijn met specialisme

- Organisatie moet bestaan uit peers van eigen of ander specialisme
- Organisatie moet bestaan uit mensen buiten het werkveld (niet-artsen)
- Anders, namelijk

23 Als jij het voor het zeggen zou hebben, hoe en bij wie zou jij een melding willen doen? (Denk aan vertrouwenspersoon, coach, niet-arts, telefonisch, schriftelijk, in een 'live' gesprek of anoniem) *Open vraag (klein)*

24 Als je het opleidingsklimaat onveilig zou vinden of een mogelijk geschil zou hebben, bij wie van onderstaande organisaties/personen zou je dan aankloppen (meerdere antwoorden mogelijk) *Multi-responsevraag*

Minimaal aantal vinkjes 1

- Aios-vereniging (DJS, LOVAH, LOSGIO, VAAVG, VASON)
- Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS)
- Centrale opleidingscommissie (COC)
- LAD
- Afdelingshoofd
- (plaatsvervangend) opleider
- Beroepsvereniging
- SBOH
- Vertrouwenspersoon
- Collega
- Vrienden/familie
- Anders, namelijk

25 In jouw huidige opleidingsklimaat, kan je tijdens een visitatie vrijuit spreken? *Single-responsevraag*

- Ja [[>> Vraag 27.](#)]
- Soms [[>> Vraag 26.](#)]
- Nee [[>> Vraag 26.](#)]
- Ik heb nog geen visitatie meegemaakt [[>> Vraag 29.](#)]

26 **Waarom niet? En wat heb je nodig om wel vrijuit te kunnen spreken?** *Open vraag (klein)*

27 **Werd er in de voorbespreking met de vakgroep of aiosgroep besloten om dingen niet te melden tijdens de visitatie?** *Single-responsevraag*

- Ja, met de vakgroep
- Ja, met de aiosgroep
- Ja, met de aios- en de vakgroep
- Nee [[>> Vraag 29.](#)]

28 **Waren dit zaken over de opleiding die mogelijk van invloed zouden zijn geweest op de conclusie van de visitatiecommissie?** *Single-responsevraag*

- Ja, zoals
- Nee

29 **Kan je met jouw huidige opleider vrijuit praten over alles omtrent je opleiding en werkomstandigheden?** *Single-responsevraag*

- Ja [[>> Vraag 31.](#)]
- Nee

30 **Waarom kan je niet vrijuit praten met je opleider?** *Open vraag (klein)*

31 **Hoe ervaar je jouw huidige opleidingsklimaat?** *Single-responsevraag*

- Zeer goed
- Goed
- Redelijk
- Matig
- Slecht

32 **Kan je 1 goed punt noemen over jouw huidige opleidingsklimaat?** *Open vraag (klein)*

33 Kan je 1 slecht punt/ verbeterpunt noemen over jouw huidige opleidingsklimaat? *Open vraag (klein)*

34 Denk jij dat als er problemen in een opleiding zijn, een visitatie de beste manier is om die problemen voldoende te signaleren? *Single-responsevraag*

Ja

Nee

35 Kan je hier een korte toelichting op geven? *Open vraag (klein)*

36 Wil je nog iets kwijt over jouw opleidingsklimaat, opleidingsvisitaties of jouw opleider? *Open vraag (klein)*

Bijlage 2. Open antwoorden

Zou je contact opnemen met De Jonge Specialist als je een vraag hebt over jouw opleidingsklimaat of hulp nodig hebt bij een (mogelijk) geschil met je opleider? Waarom niet?

Andere bronnen voor hulp

Andere mensen die hulp/advies kunnen geven in directe omgeving.

Beter zelf oplossen. Anders via COC. Laatste stap wel, maar denk wel dat het geschil dan zo groot is dat het lastig is nog op te lossen.

Dat het niet wordt gezien als een daadwerkelijk probleem

Dat het toch niet veranderd, want is al een lang bekend probleem en ik ga in m'n eentje niet m'n nek uitsteken en andere aios durven niet

Dat het uitlekt/publiek wordt en mijn opleiding of latere jobkans in gevaar zou komen.

Dat is niet het eerste waar ik aan zou denken waar ik bij problemen met mijn opleider terecht zou kunnen. Ik zou eerder dichter bij huis beginnen, dus bij mijn hoofdopleider

Deze rol van de jonge specialist is voor mij niet bekend

Drempel om dit aan te geven

Eerder niet wetend dat dit een optie is

Eerst andere stap. Vertrouwenspersoon in ziekenhuis

Eerst intern oplossen met COC voorzitter

Eerst proberen op te lossen binnen ziekenhuis/regio. Afhankelijk van het probleem angst voor toekomst; kansen op fellowship, etc.

Eerst proberen zelf op te lossen met (U/NU) opleiders, in 2e instantie naar COC of junior vereniging gaan. Wellicht dan DJS raadplegen

er zijn andere mogelijkheden, te denken valt aan interne organisaties

Extern iemand erbij halen maakt het nog zwaarder

Geen angsten of zorgen; meer dat DJS niet echt 'leeft' bij mij. Zou er niet aan hebben gedacht.

Geen angsten, zou het eerst proberen om het lokaal op te lossen.

Geen invloed

Geen verwachting dat het help.

Geen zorgen of angsten, maar ik ben naar de rgs toegestapt bij problemen met mijn (toekomstige) opleider. Heb dus al een geschil voordat ik aan de opleiding beginnen (wel aangenomen). Wist niet dat de Jonge Specialist hiervoor ook gecontacteerd kon worden.

Geen zorgen/angsten, ik weet gewoon niet of het in me op zou komen. Als dat wel het geval zou zijn zou ik het wel doen, maar de knop misschien bestond niet ;)

Geen, zou er gewoon niet aan denke

Herkenbaarheid

Het is niet iets wat bij mij als mogelijkheid opkomt om te doen

Het zou niet de eerste optie voor mij zijn.

Ik ben geen lid. Ik zou denk ik eerder aankloppen bij de jonge vereniging van mijn eigen beroepsvereniging.

Ik ben wel al lid omdat ik mij zorgen maak omtrent roostering, werkoverbelasting en onterecht te weinig betaald worden. Maar heb nog geen issues hierover ervaren dus heb ook (nog) niet persoonlijk contact gezocht met DJS. .

Ik denk dat ik er niet bij stil zou staan dat dit mogelijk is.

Ik denk initieel naar een vertrouwenspersoon, en verder is er een advies/geschillencommissie die je kan contacteren via de wetenschappelijke vereniging. I.p. is via de DJS ook een goede, lijkt me, maar niet het eerste waar ik aan denk

Ik denk niet dat dit mij veel hulp biedt of dat mijn opleider hier daadwerkelijk wat mee zou doen. Rooster weleens laten checken, maar DJS wordt niet erg serieus genomen voor mijn gevoel, in ieder geval niet in mijn ziekenhuis. Lidmaatschap wordt ook niet vergoed.

Ik had er (nog) niet bij stilgestaan dat dit mogelijk is

Ik had hier nooit aan gedacht, maar nu ik weet dat dat kan zou ik het misschien wel overwegen. Hoewel ik het wel moeilijk zou vinden; je bent gewend dit te "slikken" omdat je bang bent voor represailles als dit terugkomt bij de opleider, die ook veel connecties met andere ziekenhuizen heeft bijvoorbeeld en die je toekomst daarmee erg onzeker kan maken.

Ik heb geen angst of zorgen, maar dit zou dit de eerste organisatie zijn waar ik aan zou denken, mogelijk wanneer er echt een geschil ontstaat zou ik wel contact opnemen met De Jonge Specialist.

Ik heb geen duidelijke zorgen, maar zou eerder contact opnemen met eigen beroepsvereniging voor artsen in opleiding.

Ik heb geen zorgen of angsten, maar ik zou naar de regionale opleider stappen om dit aan te kaarten.

ik probeer het met de opleider op te lossen

Ik was me er niet van bewust dat dit mogelijk is.

Ik was me niet bewust dat DJS hierbij kan helpen.

Ik weet niet goed hoe die mij hierin verder zouden kunnen helpen. Ik zou dit eerder met mijn mentor of een vertrouwenspersoon in mijn eigen ziekenhuis oppakken.

Ik wist niet dat ik hiervoor bij DJS terecht kon.

Ik wist niet dat ik ze daarvoor zou kunnen benaderen.

Ik zou alleen naar DJS gaan als het uit de hand zou lopen, zeker niet te laagdrempelig. Ik zou er eerst mee dreigen als er echt grote problemen zijn waar geen oplossing voor zou worden aangedragen.

Ik zou bang zijn at uiteindelijk openbaar/bekend gemaakt wordt wie ik ben en verdere consequenties heeft in mijn opleiding en carrière

Ik zou denk ik eerder naar de coc of rgs gaan

Ik zou denk ik eerst naar een vertrouwenspersoon binnen de organisatie gaan omdat ik zou denken dat bij een geschil naar DJS stappen kan leiden tot een negatief effect om er samen uit te komen.

Ik zou eerder naar iemand in het ziekenhuis gaan of naar de wetenschappelijke vereniging. Indien daar niets uit komt denk ik de jonge specialist

Ik zou eerst bij vertrouwenspersoon of iemand van onderwijs of aios bureau. Ben verder ook lid van meerdere andere verenigingen. Denk niet als eerst aan jullie

Ik zou eerst andere mogelijkheden benutten die dichterbij staan zoals een vertrouwenspersoon in huis.

Ik zou eerst binnen de opleidingsgroep en onze overkoepelende opleidingsorganisatie kijken naar een oplossing, tot dusver zijn geschillen (zelf niet direct bij betrokken) hiermee prima opgelost. Ik heb nooit echt nagedacht wat vervolgstappen zouden worden.

Ik zou eerst contact opnemen met onze JV

Ik zou er niet aan denken

Ik zou er niet aan denken, en mss ook niet verwachten dat er veel gedaan kan worden.

ik zou er niet aan denken. Nav deze enquête zou ik er wel over nadenken en op zoek gaan naar informatie over wat de mogelijkheden zijn.

Ik zou het alleen met collega AIOS bespreken maar verder niet

Ik zou het direct met de betrokkenen bespreken

Ik zou het eerst anders proberen op te lossen en pas op het einde djs raadplegen

Ik zou het eerst binnen de organisatie op proberen te lossen via de coc/trouwenspersoon

Ik zou het eerst binnen het ziekenhuis bij de respectievelijke gremia aankaarten

ik zou het eerst hier onderling bespreken, met aios vertegenwoordiging of stafleden die ik goed ken

Ik zou het eerst intern proberen op te lossen

Ik zou het eerst op proberen te lossen binnen het ziekenhuis waar ik werk

Ik zou in eerste instantie andere partijen benaderen: de hoofdopleider, de COC. Ik had me niet gerealiseerd dat ik DJS hiervoor ook kon benaderen.

Ik zou in eerste instantie collega's om hulp vragen, of anders binnen eigen ziekenhuis vertrouwenspersoon zoeken. Mocht ik er dan nog niet uitkomen, dan mogelijk wel. Geen zorgen of angsten om contact op te nemen, maar voelt als iets grotere dempen dan binnen het ziekenhuis hulp zoeken

Ik zou in eerste instantie naar mensen in mijn ziekenhuis gaan

Ik zou mij eerst wenden tot de LOC of de moedervereniging/concillium

Ik zou naar de centrale opleidingscommissie van het betrokken academische centrum gaan.

In eerste instantie proberen om het lokaal op te lossen (opleider, of bijvoorbeeld opleidingscommissie van het ziekenhuis). Was niet op de hoogte van deze mogelijkheid bij DJS

intern voldoende onafhankelijke organen om naar toe te gaan, zou niet direct in me op komen om naar De Jonge Specialist te gaan

Jullie zijn de verlengde arm van de FMS, heulen met de vijand. Alleen een onafhankelijk AIOS instituut kan onze belangen goed behartigen.

Kennen de personen niet in persoon

kosten aan verbonden? Daarnaast zou ik de oplossing dichterbij zoeken bv bij de centrale opleidingscommissie

Kunnen ze daadwerkelijk iets voor me betekenen vraag ik me af.

Liever met de direct betrokkenen eruit proberen te komen

mensen in mijn omgeving hebben lagere drempel dan DJS.

Mogelijkheid niet bekend

Niet aan gedacht (5)

Niet bekend

Niet bekend dat dit een zinvolle route zou zijn.

Niet bewust dat dit een optie is

Niet direct zorgen/angsten, ik denk dat ik eerder zou kiezen om er over te sparren met directe collega's, daarna eventueel met een supervisor waar ik me veilig bij zou voelen, en later pas denken aan De Jonge Specialist

Niet eerste aanspreekpunt

Niet eerste keus. Eerst binnen huis/opleidingscluster proberen op te lossen

Niet in eerste instantie aan gedacht, ik zou contact opnemen met ombudsman/-vrouw van het ziekenhuis

Niet op de hoogte van lokale situatie, onzekerheid omtrent privacy

Niet top of mind. Andere wegen

Niet zo mee bekend

Niet, ik zou er niet op zijn gekomen

Nooit over nagedacht of als optie bekeken. Zou eerder intern een vertrouwenspersoon benaderen.

Om een lokaal vertrouwenspersoon te parafaseren wie problemen oprakelt die het algemeen belang benadelen, vertrekt uiteindelijk meestal zelf

Om niet te escaleren

Omdat er genoeg andere mogelijkheden zijn om naar toe te gaan met dit probleem: De co-opleider, plaatsvervangend opleider, collega's, afdelingshoofd, werktreincoördinator, etc.

Omdat ik dat gewoon met de opleider/opleidingscentrum prima kan oplossen

Omdat ik niet wist dat dat kan

Onbekend met de mogelijkheden.

Onbekendheid dat dit mogelijk is

Onbekendheid met wat jullie als organisatie kunnen.

Poog het geschil persoonlijk op te lossen.

Represailles

te veel moeite en mogelijk negatieve weerslag op relatie met opleider

twijfel of het zinvol is

Verwacht niet dat dat het beter zal maken

Vraag of ze wel kunnen helpen, eerst bij eigen belangenvereniging wellicht

Vrees dat het geschil nog groter wordt

Waarborging anonimiteit, de afweging of het melden opweegt tegen de te behalen winst. Klokkenluider

Wist niet dat de jonge specialist er is voor dit soort zaken.

Wist niet dat het kon

Wist niet dat ik met deze problemen bij de jonge specialist kon.

zorgen dat dit problemen geeft voor mijn opleiding

Zou daar in eerste instantie niet aan denken en het eerder binnen de COC van het ziekenhuis/ROC benoemen/regelen.

Zou eerst andere kanalen en opties bespreken, zou niet weten waarom ik eerst naar DJS zou stappen

Zou eerst de problemen proberen te bespreken met de staf en collega AIOS. Daarna evt met het junior bestuur en/of vertrouwenspersoon vd vakvereniging. Als laatste zou ik contact opnemen met DJS. De lijnen naar de vakgroepen lijken me bij de eerste opties korter.

Zou er niet aan denken dat dit een mogelijkheid is voor een eventuele oplossing

Zou het eerst intern bespreken en dan waarschijnlijk voorleggen aan de junior afdeling waar ook mensen in zitten die ik ken en dus makkelijk kan benaderen

Zou ik niet bedenken als optie

Zou niet de eerste instantie zijn waar ik aan zou denken

Zou niet zo snel in me opkomen dat DJS daar hulp bij kan bieden

Zou zelf niet op het idee zijn gekomen dat hier mogelijk hulp te krijgen is

Zou je contact opnemen met de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS) als je vragen hebt over jouw opleidingsklimaat of hulp nodig hebt bij een (mogelijk) geschil met je opleider? Waarom niet?

(Ook)niet van op de hoogte dat dit een optie is.

Afhankelijke positie.

Andere instanties (plaatselijke COC, de jonge specialist) staan voor mijn gevoel dichterbij de aios

Andere instanties?

ben niet op de hoogte data het kan

Bieden naar mijn weten geen hulp

Bij mij is niet bekend dat ik voor zoiets bij RGS terecht zou kunnen

COC zou denk ik eerste stap zijn

Conform antwoord de jonge specialist

Concilium opleiding eerst/ juniorvereniging/ djs

Daar zijn ze volgens mij niet voor

daar zit nog een aantal stappen voor - als uiterste middel wellicht, maar eerst bijv COC

Dan zou ik eerder bij DJS terechtkomen denk ik.

Dat zou niet in me opkomen eigenlijk, wist niet dat we als AIOS hiervoor bij RGS terecht kunnen

Denk dat dat niet de juiste plek is

Die gaan toch alleen over registraties en opleidingsschema's? Daarin kunnen ze al niet heel kwalitatief voorzien dus het verbaast me dat ze nog meer taken zouden hebben.

Dit lijkt me niet het geschikte platform, ik zou eerst via contact/vertrouwenspersoon en anders via DJS hulp proberen te zoeken.

Dit zou niet de eerste partij zijn waar ik aan zou denken bij een geschil met mijn opleider

Dit zou niet mijn eerste stap zijn. Ik vind de drempel om naar djs of een AIOS bestuur te stappen veel lager.

Drempel voelt hoog, zou het in eerste instantie lokaal proberen op te lossen.

Eerder contact was niet ideaal, geen duidelijkheid en hulp geboden. Ik zie het meer als een register.

Eerder hulp/steun elders zoeken, bij directe collega's

eerder met de jonge specialist

Eerst andere opties mogelijk

Eerst anderen raadplegen. Zoals djs of coc in huis

Eerst bij mede aios of geschillencommissie

Eerst contact eigen beroepsvereniging/DJS.

Eerst contact met djs

Eerst eigen belangenvereniging en waarschijnlijk alleen maar meer problemen bij betrekken rgs

Eerst elders hulp zoeken.

Eerst intern proberen op te lossen

Eerst met DJS of commissie in ziekenhuis

Eerst via COC in eigen centrum

Eerst zou ik contact opnemen met lagere schaal organisatie

Eerst zou ik het uit proberen te zoeken intern en dan navragen bij de jonge specialist. Ik zou denken dat als ik het met het RGS ga bespreken het al op een heel hoog niveau ligt. Dan zou ik dat gezamenlijk met mijn opleider bespreken bij het RGS.

Geen idee dacht dat dit alleen een registratieorgaan is

Geen idee dat deze instantie hiervoor bedoeld is

Geen idee dat dit kon

Geen idee dat ze hiervoor dienen

geen idee op welke manier ze me daarbij zouden kunnen helpen

Geen idee wat ze voor me hierin kunnen betekenen

Geen idee wat zij kunnen betekenen

Geen idee wat zij kunnen bieden, of ze onafhankelijk van opleiders zijn

Geen idee, niet bekend

Geen invloed

Geheel onbekend bij menig AIOS. Alleen als je bestuur doet of visiteert weet je ongeveer wat de RGS doet.

Gevoelsmatig grotere drempel dan Jonge Specialist

Het is bij mij niet bekend als praktische mogelijkheid.

Het is mij niet duidelijk wat de Rgs voor mij zou kunnen betekenen.

Het is mij niet duidelijk wat zij dan voor me kunnen betekenen.

Het is mij onbekend dat dit een mogelijkheid is.

het is wel meteen echt een instituut en ik heb niet echt goede verhalen gehoord van mensen die een opleidingsgeschied kregen (dus idealiter niet meteen alles aan de grote klok hangen, maar vooral advies inwinnen voor mezelf)

Het was mij niet bekend dat zij dit ook deden.

Hun rol hierin is mij niet bekend

Idem als bij DJS

Idem vraag 1

Ik ben er niet van op de hoogte of zij hierin een rol kunnen spelen

Ik ben niet op de hoogte dat RGS zich ook hiermee bezig houdt

ik ben niet op de hoogte of zij daarin advies kunnen geven

Ik ben niet op de hoogte van deze mogelijkheid. Tevens voelt dit als een orgaan wat puur registratie voorziet en geen overleg betreft de opleiding zelf doet. Daar voelt de LAD / juniorverenigingen veel laagdrempelig voor.

ik dacht niet dat dat hun functie was

ik denk dat het daar niet voor gemaakt is

Ik denk geen baat te hebben bij escalatie

Ik had echt nooit bedacht dat dat een optie was. Ik dacht dat de RGS alleen registraties en visitaties deed

Ik had me niet gerealiseerd dat dit kon. Ik weet ook niet goed welke stap dit is; m.i. zijn hoofdopleider, COC, DJS stappen die eerst genomen moeten worden, maar misschien heb ik dit fout.

Ik heb de indruk dat dan gelijk de opleiding wordt stilgezet oid (obv verhalen van visitaties). Het voelt logischer om lokaal (bijv bij COC eigen ziekenhuis) of regionaal (bij regionale opleider) aan te kloppen.

Ik heb onvoldoende kennis van de taken van de RGS en vindt de Jonge Specialist meer benaderbaar

Ik ken het alleen als een (onwerkbare) website en een registratie waarvoor je veel geld moet betalen.

Ik kende ze niet.

Ik was er niet mee bekend dat ze hier buiten de visitaties ook voor waren. Daarnaast zou ik eerst proberen het zelf met mijn opleider op lossen of binnen de organisatie

Ik was in de veronderstelling dat RGS met name over registratie en visitatie gaat/waarborgen kwaliteit van grote geheel en niet individueel aios niveau

Ik weet niet dat dit kan

ik weet niet dat zij daarbij kunnen adviseren

Ik weet niet goed wat de RGS hierin voor mij kan betekenen

Ik weet niet goed wat zij voor mij zouden kunnen betekenen.

Ik weet niet of dit de juiste weg is om te bewandelen. Zou het eerder op een softe manier proberen eventueel gemedieerd via de jonge specialist. Als noodmiddel via RGS

Ik weet niet of zij degenen zijn waar ik bij zou moeten aankloppen hiervoor.

Ik weet niet precies wat ik daarbij kan verwachten

Ik weet niet precies wat zij dan gaan doen en of ik daarbij problemen krijg

Ik weet niet wat hun rol daar in kan zijn

Ik weet niet wat zij kunnen bieden

Ik weet niet wat zij voor mij kunnen betekenen

Ik weet/wist niet de dit het orgaan is om daarvoor te raadplegen.

Ik wist niet dat dat daar zou kunnen. (9x)

Ik wist niet dat deze commissie zich ook daar voor inzette

Ik wist niet dat deze mogelijkheid er was. Ben er altijd vanuit gegaan dat RGS enkel voor registratie is.

Ik wist niet dat deze optie bestond. Ik heb contact opgenomen met DJS / LAD toen.

Ik wist niet dat deze organisatie daarvoor bedoeld is.

Ik wist niet dat dit een mogelijkheid was en weet niet in welk geval dit moet/kan en ook niet wat de consequenties zijn

Ik wist niet dat dit een optie was (10x)

Ik wist niet dat dit hiervoor kan

Ik wist niet dat dit kon en ik heb hier geen problemen mee dus daarom heb ik me hier ook niet in verdiept

ik wist niet dat het RGS zich hiermee bezig houdt

Ik wist niet dat ik daarvoor naar de RGS moet

Ik wist niet dat ik hiervoor terecht kan bij de RGS

ik wist niet dat ze daar iets mee te maken hadden

Ik wist niet dat zij daar een functie in hebben.

Ik wist niet dat zij hierbij betrokken zijn/ kunnen worden

Ik wist niet dat zij iets konden bijdragen.

Ik wist niet of dit mogelijk was.

Ik zie de RGS meer als een administratieve organisatie

Ik zou daar niet aan denken

Ik zou een onafhankelijke partij kiezen

Ik zou eerder DJS benaderen

Ik zou eerst andere mogelijkheden benutten die dichterbij staan zoals een vertrouwenspersoon in huis.

Ik zou eerst bespreken met aios vertegenwoordiging, stafleden die ik goed ken

Ik zou eerst elders aankloppen.

Ik zou er niet aan denken

Ik zou het direct met de betrokkenen bespreken

Ik zou het eerst binnen het ziekenhuis zoeken en bij vrienden die hetzelfde hebben meegemaakt (dat heb ik ook gedaan)

Ik zou het eerst op andere manieren proberen. Zoals lokale COC, regionale COC e.d.

Ik zou het intern willen bespreken met een vertrouwensarts en evt daarna stappen ondernemen als het nodig mocht zijn

Ik zou niet meerdere partijen betrekken en zou als eerste naar DJS/LAD stappen voor juridisch advies

Ik zou niet weten of ik hier terecht kan met dit probleem

Ik zou niet weten wat RGS hierin kan betekenen

Ik zou vrees hebben dat dit uiteindelijk geen verbetering oplevert, mogelijk de sfeer juist verslechterd

In eerste instantie zou ik proberen het lokaal op te lossen (bijvoorbeeld bij opleidingscommissie)

In mijn gedachten is RGS meer een registratie en geen hulpbiedende instantie

Kan dat?

Kleine wereld, bang voor de consequenties

Liever intern oplossen

Liever LAD/DJS vanwege de geboden rechtsbijstand

Liever met de direct betrokkenen er proberen uit te komen

Lijkt me niet de aangewezen plek en zou eerst informeel advies willen alvorens dergelijke instellingen te betrekken

Lijkt me niet het juiste medium

Lijkt me niet juiste kanaal

Lijkt me te formeel, niet inhoudelijk genoeg om zich hier tegenaan te bemoeien

Lijkt mij niet direct een belangenbehartiger

Lijkt niet de juiste organisatie om dit mee te bespreken

Log niet toegankelijk orgaan

logge trage instantie

Meerdere andere mogelijkheden, zowel binnen het ziekenhuis als daarbuiten (DJS)

Mij niet bekend dat dit een mogelijkheid is.

Mij niet bekend dat je daar terecht kan voor geschillen

Mij niet bekend dat RGS daarvoor ondersteuning aanbiedt

Negatieve impact op loopbaan.

Niet aan denken

niet bekend bij mij dat zij hierbij kunnen helpen

niet bekend of dit kan (12x)

Niet direct mijn eerste stap, eerst kijken wat er op locatie mogelijk is dan wel via vertrouwenspersoon oid. Dan juniorbestuur, DJS, RGS zou pas daarna komen

Niet duidelijk dat dat kan bij RGS

Niet duidelijk dat dit kan/likt geen logische eerste optie

Niet duidelijk wat zij voor mij kunnen betekenen en wat eventueel gecommuniceerd wordt met de opleider.

Niet het eerste orgaan waar ik aan denk bij dergelijke kwesties

Niet het idee dat dat zou helpen

Niet het idee dat deze organisatie meer doet dan registratie

Niet mee bekend

niet mijn eerste gedachte

Niet op de hoogte van deze optie/dat de RGS hiervoor benaderbaar is

Niet van op de hoogte

Nogmaals, zou eerst bij COC/ROC te raden gaan

Nooit aan gedacht

Omdat dit volgens mij niet de instantie is die je hiervoor kunt benaderen?

Omdat er meerdere andere kanalen zijn waar ik eerst naartoe zou stappen (vertrouwenspersoon Academie, regionaal clusteropleiders, de juniorvereniging, de COC)

Omdat ik denk dat ze daar niet voor zijn.

Omdat ik geen goed zicht heb op hoe het RGS hierop (al dan niet) handelt

omdat ik me er niet bewust van was, dat ik daar terecht zou kunnen

Omdat ik niet denk dat zij iets voor mij zouden kunnen betekenen hierin

Omdat ik niet goed weet wat ze voor me kunnen betekenen. ik zou eerst een iets laagdrempeligere instantie contacten. Als vervolgens blijkt dat ik bij de RGS moet zijn zou ik dat wel doen

Omdat ik niet op de hoogte was dat zij hiervoor het medium zijn

Omdat ik niet weet dat je RGS ook daarvoor bedoeld is.

Omdat ik niet weet/wist dat dat een optie is (7x)

Onbekend met mogelijkheden tot bemiddeling vanuit RGS, onzekerheid omtrent privacy

Onbekend wat zij voor me zouden kunnen betekenen. (7x)

onbekend. vaak minder grote elegantere oplossingen voor handen

Onbekendheid dat dit mogelijk is

Onbekendheid met deze mogelijkheid. RGS staat ook wel erg ver van je af en is voor mijn gevoel alleen een bureaucratische/administratieve organisatie (zoals de KvK ofzo), ik zou eerst vertrouwenspersoon ziekenhuis, AIOS-bestuur, juniorvereniging en evt DJS benaderen

Ook de waarborging van anonimiteit, de afweging of de melding oplevert dat het beter wordt of dat het alleen maar gedoe oplevert

Pas als het heel erg uit de hand loopt.

RGS staat mij meer bij als een registratie instrument

Stap 1: vertrouwenspersoon zkh; stap 2: djs

Stroperige organisatie die z'n administratie slecht op orde heeft.

Te grote stap, voelt alsof dat wel groots geschil moet zijn

Te hoog inzetten, vaak eerdere de-escalatie op afdeling mogelijk

Te ver weg in de keten van mogelijke hulpbronnen

Terugvoerbaarheid naar melder

tot nu toe niet bekend dat dat mogelijk is

Twijfel of de hulp echt concreet is

Veronderstelling dat ze voor groepsbelang zijn en niet op individuele basis optreden

Verwacht hier niets van

Via DJS gedaan

Voelt als grote stap

Voelt als niet bereikbaar, digitaal, instituut

Voelt veraf staand, logistiek vrij onduidelijk

Volgens mij is het RGS niet voor advies omtrent een geschil, maar enkel benaderbaar voor de registratie van de opleiding.

Voor mij is het onduidelijk wat hun rol hierin is

Voor mij nog onbekend dat ze daar mogelijk bij kunnen helpen.

Voor mijn gevoel is de RGS de laatste stap en alleen bedoeld voor ernstige geschillen zoals beëindiging van de opleiding.

Voor mijn idee meer een commissie voor de registratie en correcte toezicht op de opleiding. Wellicht ook te 'zwaar' om direct naar een dergelijk orgaan te stappen

waarom wel?

Was er niet van op de hoogte dat RGS daar een rol in kan spelen.

Was ik niet van op de hoogte dat dat een optie is

Was mij niet bekend dat de RGS hierin kon bemiddelen en klinkt bovendien als een 'zware maatregel' als daar een geschil aangekaart moet worden.

Was niet in mij op gekomen dat dat kan. Voelt daarnaast wel als een hele grote stap met mogelijk gevolgen. Wat als je er niet met je opleider uit komt en het achtervolgd je nog lang in je opleiding?

Weet niet dat dit kan / wat ze kunnen betekenen. (5x)

Weet niet goed wat hun functie is

Weet niet hoe ze hiermee omgaan

Weet niet of dat kan (11x)

Weet niet of dat kan

Weet niet of dat kan en vaak ook het idee dat je algemene antwoorden krijgt waar je niets mee kan 'ons advies is.. u moet samen met uw opleider kijken wat mogelijk is in uw situatie of kliniek' ofzo. Dat is spelen met woorden en niet helpen

Weet niet of zij daarin kunnen helpen

Weet niet wat hun rol is

wist niet dat dat kon, andere gremia "dichter bij huis"

Wist niet dat dat kon, zou eerst lokaal bespreken, dan junior vereniging, dan djs/lad

Wist niet dat dat kon.

Wist niet dat dat kon. Daarnaast zelfde antwoord als bij DJS.

Wist niet dat dit een optie is (14x)

Wist niet dat dit een optie was. Wat zou de RGS voor individuele AIOS kunnen betekenen?

Wist niet dat dit kon, zou me eerst moeten inlezen over de veiligheid hiervan.

Wist niet dat dit kon en zelfde antwoord als vorige vraag

Wist niet dat het kon + er zijn andere mensen in mijn directe omgeving die hulp/advies kunnen geven indien nodig.

Wist niet dat het kon. Daarnaast onduidelijk waarbij ze kunnen helpen

Wist niet dat het mogelijk was

Wist niet dat het RGS daar ook voor is

Wist niet dat ik daar geholpen zou kunnen worden

Wist niet dat ik hiervoor bij de rgs terecht kon

Wist niet dat je hiervoor ook bij de RGS kan gaan

Wist niet dat je voor dit soort dingen bij ze terecht kan

Wist niet dat RGS daarvoor was

wist niet dat rgs hiervoor ook bedoeld was

Wist niet dat ze daar hulp bij kunnen bieden

Wist niet dat ze daar ook voor zijn

Wist niet dat ze daarbij ondersteunden

Wist niet dat ze daarvoor beschikbaar zijn

wist niet dat ze meer deden dan alleen register bijhouden

Wist niet dat zij daarmee kunnen helpen

Wist niet dat zij dat deden. Zou eerst met mentor en Coc kijken, dan met jonge specialist en dan pas rgs

Wist niet dat zij ook hiervoor aanspreekpunt zijn.

Zelfde als bij DJS. In principe niet, tenzij het echt uit de hand zou lopen. Dan zou ik beginnen met dreigen.

Zelfde als voorheen

Zelfde antwoord.. (5x)

Zelfde antwoord: eerst zelf oplossen met opleiders, dan COC en/of juniorvereniging raadplegen. Dan DJS

Zou denken dat dat niet tot hun takenpakket behoort

Zou dit eerder intern bespreken

zou eerder bij de centrale opleidingscommissie aankloppen

Zou het eerst dichterbij zoeken bijv. Coc of jonge specialist

Zou het eerst zelf oplossen

Zou ik niet aan denken als eerste

Zou niet in me opkomen

Zou niet in mij opkomen

Zou niet mijn eerste gedachte zijn, DJS komt bij mij eerder op.

Zou niet uit mezelf bedenken dat ik daarvoor naar Rgs zou kunnen gaan

Zou niet weten dat dat een optie is

zou niet weten wat zij daar in kunnen betekenen

Vind jij de RGS een veilig meldpunt? Heb je het idee dat als je daar een melding zou doen over het opleidingsklimaat, de kwaliteit van jouw opleiding of jouw opleider, dat ze je kunnen helpen zonder dat het jouw positie bij de opleider/in de instelling/in het specialisme schaadt? Waarom niet?

Als er een officiële klacht binnenkomt en dat teruggekoppeld wordt dan is het gezien de grootte van de opleiding terug te voeren op een hele kleine club

Als ik zorgen heb over het opleidingsklimaat en dit meldt bij het RGS zal de opleider hiervan direct een melding ontvangen. Hierom kan ik niet veilig en anoniem advies inwinnen bij RGS.

Angst dat 'klacht' te zwaar wordt gewogen en mogelijk ernstige gevolgen zou hebben voor de opleiding in z'n geheel

Bang om uit de opleiding te worden gezet of niet meer goede baan kan krijgen na de opleiding vanwege negatieve recensie

belangen verstrengeling?

Ben voor m'n toekomst afhankelijk van m'n opleidingsplek, dat wil ik niet in gevaar brengen

Blijft terug te voeren zeker igv zwangerschapsdiscriminatie

Contact met opleider

Dat dingen escaleren, dat het niet volledig anoniem is en dat het buiten proportioneel is.

Dat dit bij opleider direct aankomt. En daarnaast heb ik een voorbeeld uit eigen voorbeeld waarbij ondanks benadrukken dat het anoniem moest blijven toch het verhaal met naam het toenaam bij betrokken opleider terecht kwam

Dat er niets mee wordt gedaan

Dat er onvoldoende gaat veranderen en dat het vervolgens je eigen positie schaadt

Dat het al snel bij opleider terug komt en bekend wordt, dus dat het onvoldoende veilig is

Dat het bij de opleider terecht komt

Dat het bij de opleider terecht komt en de aios een probleem heeft

Dat het bij me terug komt.

Dat het meteen vergaande gevolgen heeft voor de opleiding

Dat het naar de persoon herleid kan worden en de consequenties daarvan op de werkplek

Dat het uiteindelijk toch bekend wordt wie een melding heeft gedaan.

Dat ik de zondebok word

Dat je indirect jezelf in de voet schiet door negatief commentaar op de kwaliteit van je opleiding te uiten

Dat komt door de dubbelfunctie met visitaties. Je wilt eerst praten met iemand die niet gelijk de stekker uit de opleiding kan trekken. Ik zou eerst geholpen willen worden bij een goed gesprek, en het liefst lokaal door iemand die de sfeer/houding in het ziekenhuis kent.

De opleiding te schaden..

De RGS is voor mijn gevoel een organisatie die als AIOS veel uitmaakt voor het verloop van je opleiding. De opleider moet alles in RGS accorderen, deze lijnen lijken dus kort en ik zou dan zorgen hebben dat de opleider bij kwade wil je opleiding zou kunnen beïnvloeden.

De RGS ken ik niet als een soepele organisatie. Wel van collega's (volledig gespecialiseerd) die zwaar in de problemen zitten na bv ziekte (Long-COVID) en weinig steun ervaren of duidelijkheid krijgen vanuit de RGS.

Door melden op officieel punt alleen maar meer problemen met opleider ivm "klagen"

Effect op latere baan

Geen angsten maar het RGS is voor mij niet een bekend punt om dergelijke dingen te melden

Geen anonimiteit.

Geen, maar ik zou eerder naar bijv. jonge specialist gaan

Gevoelsmatig niet alleen voor aios

Groter geschil met de opleider / opleidingsgroep

Had niet kennis dat ze daar iets mee doen

Heb niet het gevoel dat het veilig is daar te melden en dat de RGS je kan "beschermen" als dat nodig is. Je bent afhankelijk van je opleiders.

Het beeld wat ik er bij heb is dat het toch allemaal om eh dezelfde mensen / kringen gaat dus dat het problemen kan opleveren bij bijv latere sollicitaties ed

Het is vaak lastig om het anoniem te doen.

Het voelt niet als een onafhankelijk instituut

Het ziekenhuis wereldje is zo klein, iedereen kent elkaar en er wordt een hoop geluld. Je wil niet bekend staan als lastpak.

Heulen met de vijand, net als FMS en DJS. Zijn allemaal dezelfde mensen aan het roer.

Hoge organisatie om iets aan te kaarten

Ik ben van mening dat om hulp vragen op individuele basis met een individuele ervaring altijd herleidbaar zou zijn en als verwijtbaar worden ervaren door de opleidingshoep. Alsof je achter de rug van de groep bent gegaan, uit de school bent geklapt en het niet binnenshuis is opgelost. Daarnaast denk ik dat het eerder tot externalisatie naar een AIOS zou leiden in plaats van dat de groep de hand in eigen boezem zou steken.

Ik denk dat elke "externe" partij uiteindelijk nadelig voor je uitpakt en jij zelf aan het kortste eind trekt. Het klimaat zal voor jou als AIOS dan waarschijnlijk niet meer werkbaar blijven.

Ik denk dat RGS op zich wel veilig is, maar ik weet niet of er anoniem met mijn gegevens wordt omgegaan. En ik wist niet dat je dit soort dingen kon melden bij RGS.

Ik heb geen idee wie hierachter zit, wat hun belang is tov mijn belang.

Ik heb het gevoel dat de rgs erg conservatief is een weinig gericht op jonge artsen.

Ik heb op de afdeling ervaren hoe lang en slepend een traject is bij verminderd vertrouwen/functioneren van een opleider. En ook welke gremia daar allemaal bij betrokken zijn, ik vraag me daarom sterk af of dat via het RGS anders zou gaan. En ik denk ook niet dat dat geen gevolg zal hebben voor de plaats van de opleider dan wel de AIOS op de afdeling

Ik ken het onvoldoende om te oordelen hoe ze werken en te bepalen of het veilig is

Ik weet niet precies hoe ze met dit soort dingen om gaan. Ik zou er eerst meer informatie over willen opzoeken/krijgen.

Ik zie het als een registratiesysteem, maar heb onvoldoende zicht in hun onafhankelijkheid. Zij gaan over jouw registratie, dus het voelt raar om daar geschillen te behandelen.

Ik zou bang zijn dat dit niet anoniem zou kunnen gebeuren. Dat mijn melding op de een of andere manier toch direct bij mijn opleiders terecht zou komen.

Ik zou me zorgen maken dat ze niet onpartijdig zijn en dat het direct consequenties zal hebben voor continuatie van de opleiding

In mijn optiek is de RGS een hoog orgaan. Waarschijnlijk zou de opleider/opleiding/zkh het niet waarderen als je hier naartoe stap. De kans is reëel dat dit zijn weerslag heeft op de sfeer en de individuele AIOS.

Melding geeft altijd gedoe

Mogelijk nadelig effect voor mijn opleiding

Niet het gevoel dat daar mensen werken die mijn belangen behartigen

Niet zonder meer, ik zou me kunnen voorstellen dat ik informatie die ik in MijnRGS toevoeg, ook gelezen kan worden door mijn opleider

Nooit duidelijk gemaakt waar rgs voor dient behalve registratie voor de opleiding

Officieel registratie orgaan, blijft deze informatie daar dan altijd aan kleven/ op te vragen/ terug te vinden

Omdat het een klein wereldje is. Ook al zou RGS het netjes oppakken, dan bestaat er nog steeds het risico op secundaire problematiek (zoals stigmatisering)

Onbekend

Onbekend wat de consequenties zijn van een melding op dit moment. Zou behoefte hebben aan een adviesgesprek

Onwaarschijnlijk dat het doen van een melding geen schade zal opleveren

Op persoonlijk vlak 'repercussies' omdat je het centraal speelt en daarmee voor mensen buiten eigen ziekenhuis zichtbaar wordt

opleider heeft ook contact met RGS (eerder zelfs)

problemen in de opleiding

Relatie RGS met mijn opleider is mij niet bekend

RGS is een organisatie die wat mij betreft te ver af zou staan van mijn dagelijkse werkzaamheden. Tevens weet ik niet wie als personen het RGS vertegenwoordigen

Samenwerking met de opleiders

te ver weg, te onpersoonlijk. Is toch alleen voor het doorgeven van zwangerschapsverlof :)

Uiteindelijk is een melding altijd herleidbaar tot de melder en dit zou mijns inziens zeker gevolgen hebben voor mijn verdere carrière

Verlies van anonimiteit

Verschillende AIOS hebben reeds geprobeerd verlenging van de opleiding aan te vragen vanwege COVID. Echter wordt dit onmiddellijk afgewezen. We krijgen al bijna allemaal een verplichte korting van 3-6 maanden, en alsnog lijkt het niet door te dringen dat we wel degelijk opleidingsmomenten missen door COVID en we die verlenging gewoon nodig hebben. Hierdoor heb ik geen vertrouwen in de RGS. Het lijkt alsof geld primeert op opleiding.

vraag of dat geanonimiseerd is

Weet ik niet

weet niet eens dat ze het doen. En kennen alle opleiders elkaar niet?

Weinig vertrouwen dat daar iets van komt.

Zoals gezegd geeft dat het gevoel dat je het geschil naar het hoogste plan tilt. Het komt ook nogal formeel over en niet laagdrempelig.

Zal niet anoniem kunnen gebeuren.

Heb je het idee dat jouw melding bij RGS serieus wordt genomen?

Geen melding gedaan

ik denk dat RGS alleen de registratie van aios bij houdt.

Ik ken ze alleen van de onwerkbaar website. Daar zit al sinds het begin van mijn opleiding 6 jaar geleden geen verbetering in, noch communiceren ze met mij hierover of over de andere taken die ze hebben. Ze hebben mij ook nooit benaderd via mail of anderszins dat ze meer dan dat doen.

Ja, het werd zeker serieus genomen, alhoewel mij geadviseerd is om het geschil niet verder met de opleider uit te vechten, wegens mogelijke imagoschade voor mij..

omdat het toch meer conservatieve 'praat-met-elkaar' adviezen zijn, die vaak al ten uitvoer zijn gebracht. Als aios kom je daar niet per se verder mee als een geschil is ontstaan en gesprekken vast (dreigen te) lopen. Je hebt als aios steun nodig en iemand die echt achter je staat op zo'n moment. Een geschil in een onveilig opleidingsklimaat is een potentieel riskante situatie, waarin de positie van de aios in gevaar kan komen, maar die van de opleider

niet. Objectiviteit van de RGS is van belang, maar in een dergelijke situatie worden de opleiding en opleider beter beschermd dan dat de aios geholpen wordt.

Ooit een keer gemaild en gebeld nooit meer reactie gehad

Zie 2 vragen terug

Heb je het gevoel dat een melding door jou bij de RGS daadwerkelijk ergens toe leidt?

Dit in mijn specifieke geval nergens naartoe heeft geleid. Uiteindelijk is het dus bij advies van de rgs gebleven.

Geen melding gedaan

Grote organisatie, die denk niets kunnen met 1 melding

Grote organisatie, mij eigenlijk te onbekend om me er vertrouwd te voelen, en bij zo'n melding voel je je kwetsbaar en is vertrouwen belangrijk

het voor mij alleen een organisatie is waarin mijn opleidingsschema wordt geregistreerd.

Het zeer lastig is van buiten de opleidingscultuur te veranderen

Ik ben er achter gekomen dat een Aios weinig rechten heeft en het rgs daarom ook weinig kan doen. De opleider heeft toch een bizarre machtspositie en een slecht opleidingsklimaat is lastig te bewijzen omdat juist in de centra met een slechte cultuur de andere aios zich (zelfs niet anoniem) zullen durven uitspreken.

Ik denk dat ze alleen advies kunnen geven en dat daadwerkelijke verandering alleen mogelijk is als beide partijen (aios en opleider) achter die verandering staan.

Ik heb dat nog nooit meegemaakt (3x)

Ik sowieso het idee heb dat meldingen maar heel moeizaam tot structurele veranderingen leiden.

Ik verwacht dat het op de stapel verdwijnt.

In het geschil met mijn opleider is er meerdere malen contact geweest over juridische punten. Ondanks advies van de RGS heeft mijn opleider toch zijn eigen plan doorgedruwd. Er lijken voor hem geen consequenties aan verbonden

Je hebt een afhankelijkheidspositie die je niet op het spel wilt zetten, aan de andere kant is anoniem blijven en toch een persoonlijk probleem willen aanpakken ook geen optie

Jezelf er problemen aan overhoud schat ik in (mijn eigen perceptie) bij een meldenswaardig probleem

Jullie helaas nog niet voldoende "sterk" staan

Kleine wereld waar men elkaar het hand boven het hoofd houdt

Meestal meldingen geen zin hebben

Moeilijk om daadwerkelijk aan te tonen dat bv uren administratie niet klopt en dat we in werkelijkheid veel teveel werken

Nee ze zijn al niet in staat om een opleidingsschema's ordentelijk te organiseren. Het lijkt me niet logisch dat ze dan iets complex als een conflict in de opleiding zouden kunnen begeleiden.

Nog nooit gedaan

Rgs zie ik als registratie en niet als controlerend orgaan

Zie eerder

Zie vorige antwoord

Zou je contact opnemen met de Centrale opleidingscommissie (COC) als je vragen hebt over jouw opleidingsklimaat of hulp nodig hebt bij een (mogelijk) geschil met je opleider?

Alleen met collega AIOS bespreken anders kan het invloed hebben op rest carrière

Als er een vertrouwenspersoon is, zou ik daar wel heen gaan. Zover ik weet is deze er niet, dan zou ik het niet prettig vinden omdat ik zou denken dat mijn probleem vrij snel niet geanonimiseerd bij mijn opleider terecht zou komen.

Angst voor de gevolgen hiervan. Als AIOS ben je altijd minder en sta je minder snel in je gelijk. Stafleden worden eerder geloofd dan AIOS. Als AIOS ben je afhankelijk van opleider en zodra daar iets mee is, heb jij een probleem. Zeker bij kleine specialismen.

Anonimiteit

Bang dat die meer naar het belang van de opleider kijken.

Bang dat zij de kant van de opleider kiezen

COC bestaat juist uit o.a. de opleider. Zou voor beiden niet veilig zijn.

Coc staat toch een soort van in dienst van de verschillende opleidingsgroepen. Heb niet het gevoel dat het coc primair mijn belangen zal behartigen

Dat er dubbele belangen spelen.

Dat voelt aan als een hele grote stap. Vraag me af of dit de al lastige verstandhouding verbeteren zal, maakt je positie als AIOS wellicht nog kwetsbaarder, terwijl je al afhankelijk bent vd opleidingsgroep.

De opleiders kennen elkaar veel te goed. Daarnaast ben ik bang dat het mijn landen op een baan als specialist in de betreffende regio kleiner zou maken.

Denk niet dat het helpt

Dit zou zeker consequenties hebben voor mijn in mijn opleiding.

Eerst djs

Eerst intern op proberen te lossen

Eigen opleider is ook deel van COC

Er is een COC vergadering bij mij huidige werkplek en ik zou me niet veilig voelen om met de COC iets aan te kaarten over mijn supervisor bijvoorbeeld

Gevoel dat er te veel onder een pet wordt gespeeld. Opleider zit in raad coc

Hand boven het hoofd van de opleider houden, onvoldoende onafhankelijke partij

Heel hoog over. Ik denk niet dat zij het voor mij kunnen oplossen. En bang wat het teweeg brengt in de vakgroep. Ik bespreek het liever direct met de opleider of iemand van de vakgroep

Het contact met de coc is gelegd in mijn geval door de opleider. Ook zij lijken er met 2 petten op te zitten. Dus echt onafhankelijk zijn ze niet.

Het hoort onpartijdig te zijn maar toch voelt dat niet geheel zo. Uit ervaring.

Hierin zit de opleider waarmee het geschil is

Idee dat COC ook belangen opleiders steunen

Idee dat dit niet zo anoniem is, dat het dan toch snel bij de opleiders/vakgroep terecht komt. Handelen niet alleen in belang van de AIOS

Idee dat het te dicht bij staat en er geen anonimiteit geborgd is

Idem eerder

Idem, negatieve impact eigen loopbaan.

Ik ben niet bekend met wat ze kunnen doen, maar daar zitten vooral opleiders in. Ik geloof niet dat zij er een lange termijn belang bij hebben om conflicten voor de AIOS goed op te lossen omdat het belang van de 'vaste' medewerkers oha zwaarder zal wegen.

Ik heb eigenlijk geen idee, ik heb me nooit verdiept in waar ik terecht kan als ik een probleem met mijn opleiding hebt. Als dit wel het geval zou zijn, en ik me er in zou gaan verdiepen, kom ik hier mogelijk wel terecht, maar geen idee?

Ik heb niet het idee dat de COC iets voor mij had kunnen doen.

Ik heb niet het idee dat zij onafhankelijk zijn

Ik ken de leden niet, er is nooit contact tussen de COC en de AIOS. Behalve de aanwezigheid van de aios voorzitter bij de vergaderingen. De raad van bestuur en de opleider zitten ook in de COC.

Ik ken het COC eerlijk gezegd niet zo goed, dus ook hier zou ik eerst voor andere opties gaan.

Ik los het liever intern op

ik weet niet goed wat het COC is

Ik weet niet helemaal in wiens belang de COC handelt.

Ik weet niet wat zij kunnen bieden

Ik weet niet wat zij voor mij kunnen betekenen en wat aan de opleider vertelt wordt.

ik wist niet dat ik daar terecht zou kunnen

Ik zou eerder hulp zoeken bij mijn instelling

Ik zou eerst intern bij mede-aio's te rade gaan.

Ik zou het eerder lokaal uitzoeken of naar de eigen juniorvereniging danwel DJS gaan

ik zou het eerder via DJS aanpakken en individueel houden

ik zou het niet met individuele problemen doen, die bespreek ik liever direct met een persoon

In de tijd dat ik in opleiding zat en in een geschil zat met. Mijn opleider, was hij ook de voorzitter van de coc. Dus zijn plaatsvervanger nam het over, maajjah wat had ik daarvan moeten verwachten..... Niks dus

is niet anoniem genoeg, zij kennen mijn opleider te goed

Je kunt niet laagdrempelig de problemen aankaarten, in je afhankelijkheidspositie stap je niet snel naar de COC omdat zo'n stap niet peilend/oriënterend kan om hulp te zoeken voor je vraag

Ken ik onvoldoende

Kleine wereld met mogelijke gevolgen voor carrière als je met problemen daar naartoe gaat

liever een onafhankelijke organisatie (buiten het ziekenhuis waar wordt gewerkt)

Lijkt me niet de eerste plek om naar toe te gaan

Mijn opleider heeft zelf prominente rol in coc

Mijn opleider is de voorzitter van de COC. Wanneer dat niet het geval zou zijn, zou dit wel een optie zijn.

mijn opleider kent daar iedereen en heeft veel invloed

min of meer hetzelfde als bij de RGS, dus de kans dat het backfire-t lijkt me groter dan dat ik er iets aan heb

Niet anoniem

Niet erg bekend mee

Niet het idee dat dat door een individu kan worden gedaan maar eerder door hele aios groep

Niet objectief, (vice)opleider is deel van de COC, informatie komt mogelijk ongewenst of vervormd terecht bij opleider via coc

Omdat ik het niet ken

omdat ik hier zelf lid van ben, en omdat de opleider hier ook in zit

Onpartijdigheid. Daarnaast heb ik eerder met de COC te maken gehad en heeft dat me geen steek verder geholpen.

Ook weer: te groot, lijkt me leiden tot conflicten op deze manier en eventueel schaden van de opleiding

Opleider is tevens voorzitter van de coc

Proberen lokaal op te lossen, angst dat de situatie uit de hand zou lopen, angst dat die persoon het mij persoonlijk zou aanrekenen (klokkenluiders positie, 'hek van de dam').).

Recent ben ik tot mijn verbazing erachter gekomen dat de COC bestaat uit opleiders, het bestuur bestaat alleen uit opleiders en de voorzitter een opleider is. Deze formatie (maar ook bestuur) is de afgelopen jaren niet verandert voor zover ik weet. Ik heb niet het gevoel dat de opleiders in deze groep elkaar echt zullen aanspreken. Bij ons in het ziekenhuis weten echt iedereen wel welke afdelingen een slecht opleidingsklimaat hebben. Dus ook de COC. Ik vind het wat ver om te zeggen dat ze elkaar het hand boven het hoofd houden, maar ze bemoeien zich niet met anders mans zaken als dat niet hoeft.

Staat ver van de aios af, geen idee hoe ze te bereiken en waarvoor ze dienen

te dicht bij opleiders, kan zorgen voor negatieve spiraal

Te hoge drempel

Teveel opleiders bij elkaar

Twijfel of jullie echt hulp kunnen leveren

Voelt niet veilig omdat het binnen de instelling is

Waarborging van opleiding, anonimiteit en of er daadwerkelijk iets voor je zou verbeteren of dat het alleen gedoe oplevert met schade aan je toekomstige carrière

Wederom als er een geschil is en COC wordt erbij gehaald, denk ik dat het dusdanig heftig conflict zou ontstaan dat het niet meer goed komt. maar zou wel 1e stap zijn als we er niet meer uit zouden komen.

Weet niet of die iets kunnen doen en of de aios daardoor niet benadeeld wordt

Wordt mij kwalijk genomen

Ze staan er niet onafhankelijk in en zijn altijd op hand van de opleider

Zelfde als bij DJS en RGS. Eerst er uit proberen te komen, alleen als het echt uit de hand zou lopen zou ik het overwegen, maar dan zou ik eerst dreigen.

Zelfde als eerdere antwoorden

zie andere antwoord

Zie eerder

Zijn eerder niet op goede manieren met meldingen omgegaan

Zou niet weten bij wie ik dan terecht moet

Zou niet zo snel in me opkomen

Wat zijn volgens jou de voorwaarden waaraan een organisatie moet voldoen zodat jij veilig een melding kan maken? (meerdere antwoorden mogelijk)

Afhankelijk oorzaak melding

Alle bovenstaande lijkt t mooiste

Als de organisatie bekend is met de opleider dan kan dat bijdragen (soms herkenning of eerdere meldingen)maar is geen vereiste

Bescherming van de aios op t werkveld. Zoiets melden zal nooit anoniem kunnen... Hierbij rekening houden met hoeveel moeite het de aios gekost heeft zoiets te durven melden en wat dit voor zijn of haar functioneren betekent. Er zal namelijk extra op je gelet worden en dat is niet makkelijk.

Duidelijke afspraken over wat er met je melding gedaan wordt

enerzijds wil je mensen van buitenaf hebben omdat de medische wereld klein is. Anderzijds snappen mensen van buitenaf wellicht niet altijd de context

Enige bekendheid met dagelijks werk en regels vind ik wel belangrijk, maar dat hoeft niet precies zoals in bovenstaande opties te vallen

Er moet daadkracht bij de organisatie zijn. Mijn ervaringen zijn vooral dat er heel veel gepraat wordt en naar elkaar wordt gewezen om een beslissing te nemen (onder het mom van wel/geen draagvlak). Ik zou van een COC verwachten dat zij de (moeilijke) beslissingen nemen

Er moeten minder financiële belangen gaan spelen

Geen dubbele belangen, belang van aios moet voorop staan

Geen verschillen per regio qua aanpak. Verschillende COC's en verschillende opleidingsziekenhuizen hebben verschillende strategieën. Bijvoorbeeld: luisterend oor bieden en 'verkennen' of beide partijen met elkaar verder willen (lees: als één van beide nee zegt is daarmee de kous af) versus dat er ook een soort 'uitspraak' kan komen, waarbij er ook consequenties zijn voor de opleider/opleiding als de commissie vaststelt dat er inderdaad een onveilig klimaat is gecreëerd of in stand gehouden door de opleider/opleiding.

het lijkt me dat je niet zomaar uit de opleiding kan worden gezet, dus in essentie is er al een klokkenluidersregeling? IK denk dat het vooral belangrijk is dat niet iedere melding leidt tot enorme escalatie en schade aan de betrokken personen cq. opleiding. Tenzij de ernst van de situatie dit vergoelijkt.

Ik zou graag vooraf willen lezen wat de procedure zal gaan zijn

Je moet op de hoogte zijn van andere praktijk casussen met een rechtvaardige en proportionele reactie. Als een dergelijke melding eerder schade gaf bij een klokkenluider bij een evident terechte melding, dan wordt melden reëel.

Laagdrempelig bereikbaar ook voor advies om een situatie niet te laten escaleren zonder dat opleider hiervan überhaupt op de hoogte komt of nadelige gevolgen ondervindt .

Laatste punt hierboven zeer relevant: werkzaam buiten het werkveld. Want FMS en DJS ook niet onafhankelijk genoeg. Zijn allemaal dezelfde mensen die hetzelfde onveilige systeem in stand houden.

Melding moet niet bij opleider/ziekenhuis terecht komen als melding van een incident etc. Meer een algemene controle uitvoeren zodat opleider niet weet dat een van de AIOS een melding heeft gemaakt.

Mogelijkheid tot nemen van maatregelen

Organisatie die landelijk georganiseerd is, niet vanuit het ziekenhuis zelf

Organisatie mag juist niet bekend zijn met zowel de aios als de opleider of andere mensen betrokken bij de opleidingsplaats om onafhankelijkheid te waarborgen. Meldpunt moet aan de kant staan van de melder en die beschermen.

Organisatie moet een dossier bijhouden van een opleidingsafdeling (dus per ziekenhuis) waarbij ook meldingen van stafleden/stafleden worden bijgehouden. Vaak is een slecht opleidingsklimaat desastreus voor alle niveaus

Organisatie moet op korte termijn ook veranderingen kunnen afdwingen. Laagdrempelig contact voor advies organisatie moet zichtbaar zijn, eigenlijk weet ik (buiten de opleiding) niet goed waar ik me moet melden als het niet goed gaat

overige voorwaarden zijn afhankelijk van type klacht

Vertrouwelijkheid van de inhoud van de melding gewaarborgd.

Vertrouwen dat zij mij serieus nemen en iets voor mij kunnen betekenen

Voorlaagdrempelig benaderbaar en zichtbaar/bekend voor mij zijn.

Als jij het voor het zeggen zou hebben, hoe en bij wie zou jij een melding willen doen? (Denk aan vertrouwenspersoon, coach, niet-arts, telefonisch, schriftelijk, in een 'live' gesprek of anoniem)

Aan vertrouwenspersoon, telefonisch of schriftelijk met keuze om dit anoniem te doen

Afhankelijk of het persoonlijk is of geldt voor de hele assistenten groep

afhankelijk van de situatie, maar ik denk dat een live gesprek handiger is om de details helder te krijgen dan een anonieme melding.

Afhankelijk van het geschil, maar iemand die onderbouwd advies kan geven en verstand heeft van zaken/regels en gevolgen

afhankelijk van klacht, vertrouwenspersoon/coach aanwezig kan wel helpen het gesprek te stroomlijnen

AIOS begeleider van het ziekenhuis

Allereerst collega, anders vertrouwenspersoon. Liefst face to face.

Allereerst schriftelijk bij een vertrouwenspersoon, eventueel gevolgd door een gesprek. Anonimiteit zou voor mij alleen nodig zijn als ik het vermoeden heb dat de betreffende partij mijn opleiding zou kunnen dwarsbomen.

Allereerst schriftelijk gevolgd door 'live' gesprek met 'vertrouwenspersoon' op anonieme basis

Als eerste bij de arts assistenten coördinator en evt de vertrouwenspersoon van het ziekenhuis zelf.

Als het iets algemeen is misschien liever anoniem, schriftelijk. als het echt over mijzelf gaat dan telefonisch of live. ik weet niet goed bij wie...

Als het is om je hart te luchten dan zou ik het bij voorkeur aan een vertrouwenspersoon doen. Als je echt iets wil bereiken met je melding dan zou ik bij voorkeur via deze vertrouwenspersoon een commissie (eventueel COC) benaderen. Een eerste melding zou daarbij het laagst drempelig gedaan worden online via mail/chat/contactformulier. Als je verder gaat in de procedure dan zou het telefonisch of via een fysiek gesprek de voorkeur hebben.

Als ik problemen zou hebben met individuele collega, zou ik eerst bij mijn directe collega's hulp zoeken. Als er een cultuurprobleem heerst in de hele groep liever een vertrouwenspersoon die buiten die groep staat

Anoniem 93x)

Anoniem / telefonisch

Anoniem als eerst bij iemand buiten het ziekenhuis bijvoorbeeld jonge specialist maar dan niet bij collega aios bijvoorbeeld maar een senior iemand

anoniem bij COC

Anoniem bij dagelijks bestuur van eigen opleiding

anoniem bij de COC

Anoniem bij een specialist uit het veld met enig aanzien die vertrouwelijkheid garandeert en eventueel met toestemming kan bemiddelen

Anoniem bij een vertrouwenspersoon

Anoniem bij niet arts of bij vertrouwenspersoon

Anoniem bij vertrouwenspersoon of coach en het liefst live

anoniem bij vertrouwenspersoon van COC

Anoniem bij vertrouwenspersoon. Bij voorkeur telefonisch danwel via 'live' gesprek (al is anoniem dan wel lastig).

Anoniem bij vertrouwenspersoon/coach en telefonisch in eerste instantie

Anoniem in live gesprek. Bij iemand die verstand heeft van het systeem en de positie heeft om hier ook iets aan te veranderen.

Anoniem moet een mogelijkheid zijn. Bij wie dat is, maakt mij dan niet zoveel uit.

anoniem schriftelijk

Anoniem via een meldpunt met vertrouwenspersonen uit het werkveld

Anoniem/vertrouwenspersoon

Anonieme optie zou goed zijn.

Anonimiteit bij coc of vertrouwenspersoon

Arts of niet-arts. Onafhankelijk. Telefonisch of live met voortzetting live als er een veilig gevoel bestaat. Niet schriftelijk in eerste instantie (te hoge drempel). Eerder dat betrokkene een verslag maakt en ter correctie toestuurt.

Arts, vertrouwelijk, live of schriftelijk anoniem

Bij de junior Vereniging van mijn opleiding, bij een vertrouwenspersoon/mentor, bij DJS

Bij de opleidingscommissie en vertrouwenspersoon

Bij de RGS indien er vanuit de RGS aandacht aan besteed zou worden dat zoiets veilig kan. Met meer bekendheid.

Bij een centrale commissie in een live gesprek, die ook bevoegdheden heeft om er iets aan te doen (zonder dat er dubbele belangen spelen).

Bij een onafhankelijk iemand die mij ook daadwerkelijk kan helpen

Bij een opleider van een ander specialisme/ vertrouwenspersoon

Bij iemand die je gevoel van veiligheid geeft en je serieus neemt. Beeld bellen of live.

Bij iemand die je verder kan helpen, ongeacht functie. Eerst schriftelijk en daarna een gesprek om het verder te bespreken.

bij vertrouwenspersoon, in direct gesprek (digitaal of live), waarbij in de verwerking wel mogelijkheden zijn voor anonimiteit.

Bij voorkeur in een 'live' gesprek met een vertrouwenspersoon. Hij/zij is een arts of tenminste goed bekend met het vak en de opleiding.

Bij voorkeur in ieder geval bij de start anoniem en dan liever telefonisch dan schriftelijk en in later stadium pas 'live' gesprek als er meer vertrouwen / duidelijkheid is.

Bijvoorbeeld tijdens intervisie met psycholoog

binnen aios-groep en gezamenlijk met opleider bespreken en als dat niet kan dan bv via AAV of DJS

Braams

Centrale Opleidings Commissie van het eigen ziekenhuis. Initieel melden bij een vertrouwenspersoon. Afhankelijk van de 'ernst' van de melding per e-mail of in gesprek.

Centrale opleidingscommissie in het ziekenhuis of de vertrouwenspersoon

Coach (3x)

Coach (maar die kijkt alleen naar jouw eigen invloed en verandert niet per se iets aan het systeem), live gesprek. Blijft een heel lastig punt

Coach live

Coach of vertrouwenspersoon

coach of vertrouwenspersoon mits anoniem blijven mogelijk is

Coach of vertrouwenspersoon, geen directe collega

coach, bij vertrouwenspersoon van bijv RGS of ziekenhuis (deze laatste alleen als anonimiteit gewaarborgd is)

Coach, coc

Coach, DJS, COC. Hoeft wat mij betreft niet anoniem, afhankelijk van soort probleem wel anoniem naar opleider toe.

Coach, in eerste instantie denk ik telefonisch contact en uiteindelijk live

coach, liefst ook arts. live gesprek

Coach, soort mentor van ander vakgebied

Coach, vertrouwenspersoon of iemand van het specialisme elders als mediator vragen, andere opleider van ander ziekenhuis. Liefs een onafhankelijke vertrouwenspersoon die bekend is met de medische opleidingen en speciaal is voor opleidingsproblemen

Coach. Niet-arts.

Coach. Vertrouwenspersoon. COC (al heeft die een dubbel rol). DJS. Altijd in een fysiek contact.

COC (3x)

COC of vertrouwenspersoon

COC of vertrouwenspersoon. Melding schriftelijk met nadien een live gesprek. Evt. anoniem, hangt af van de situatie.

COC, aios-bestuur, vertrouwenspersoon. Ik denk het liefst bij iemand die ik ken, face-to-face

COC. Juist wel een arts. Liefst telefonisch denk ik?

Collega of instantie met uitvoeringsmogelijkheid.

Dat hangt af van wat het probleem is

Dat hangt van het soort conflict af.

Dat is afhankelijk van de aard van het probleem en of dit alleen mijzelf of ook mede-AIOS betreft

ECHT onafhankelijke instelling

Een aanvankelijk schriftelijke melding, waarop iemand reageert die het werkveld kent en ermee aan de slag gaat onafhankelijk

een coach lijkt me goed maar vaak heb je het pas te laat door dat het niet goed functioneert voor jezelf daarom zou je er met een coach eerder achter kunnen komen

een coach-achtig persoon, niet verbonden aan het ziekenhuis, live gesprek (al dan niet via videoverbinding)

een eerste melding kort en globaal schriftelijk, met later toelichting in een vertrouwelijk gesprek

Een live gesprek met bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon die unaniem kan optreden en ook de macht heeft om dingen te veranderen

Een live gesprek met een vertrouwenspersoon, liefst een academisch geschoold persoon met affiniteit maar geen binding met mijn specialisme. Bijvoorbeeld een psycholoog of huisarts-opleider uit de regio.

Een melding moet altijd live gebeuren. Het is onprettig als het wordt opgenomen of geregistreerd. Anoniem melden is ook mogelijk (maar lastig omdat opleidingsgroepen vaak klein zijn). Een vertrouwenspersoon is de beste eerste stap.

een mentor of een andere specialist van de vakgroep waarmee het klikt. altijd live...(of telefonisch) omdat per schrift soms dingen een eigen leven kunnen gaan leiden.

Een mogelijkheid om te kiezen tussen een schriftelijke, telefonisch en "in-person" melding.

Een vertrouwenspersoon liefst telefonisch of in een live gesprek.

Een vertrouwenspersoon of coach, het maakt me niet uit of het een arts of niet-arts is, als ze maar begrijpen in wat voor situatie je zit. Telefonisch/schriftelijk/live maakt me ook allemaal niet uit. De mogelijkheid om anoniem te blijven zou wel heel fijn zijn.

Een vertrouwenspersoon van het ziekenhuis die zelf ook arts is en die de opleider kent (maar van een ander specialisme)

eerst anoniem bij een vertrouwenspersoon, eerst telefonisch. Als 'check' dat je niet iets gek wilt melden en dat het een terechte klacht is.

eerst anoniem om te kijken of een echte melding zin heeft, daarna openbaar bij COC

Eerst bespreken met mede AIOS indien mogelijk, voor advies t.o.v. oplossing. En afhankelijk van wat er al besproken is gesprek met opleider aangaan. Dan contact opnemen met LAD en afhankelijk van dit advies vervolg stappen.

Eerst bij vertrouwenspersoon leerhuis/lokaal COC

Eerst met mentor bespreken

eerst met plaatsvervangend opleider of met andere NU of U opleider bespreken

Eerst schriftelijk bij vertrouwenspersoon gevolgd door gesprek

Eerst via mail, daarna live gesprek. arts buiten eigen vakgebied en buiten ziekenhuis (in principe geen band met opleider)

er zijn denk ik veel stappen mogelijk, afhankelijk van hoe lang de proberer al lopen. ik zou eerst op eigen afdeling beginnen met overleg met collega's, gesprek met opleiders en vertrouwenspersoon van afdeling. daarna hebben we eigen aios vereniging met ook een landelijk vertrouwenspersoon. per stap denk ik dat alle manieren van melden mogelijk moet zijn.

Fysiek

Fysiek bij vertrouwenspersoon die ook arts is

Geen idee

Geen specifieke voorkeur

Geen voorkeur

Gesprek of anoniem

Hangt af van situatie. Direct RGS lijkt me wel bont.

Hangt ervan af, moet anoniem en niet anoniem kunnen denk ik, bij voorkeur iemand die ook het ziekenhuis kent

Hoofdopleider academie indien geschil in periferie of vice versa.

Iemand die de opleiding kan waarborgen

Iemand die wel inhoudelijk kan meedenken (dus collega), maar los staat van de opleiders/vakgroep waar je werkt. Moet anoniem kunnen, en indien gewenst live na 1e contact

Ik denk dat ik, ook niet anoniem, een melding zou kunnen doen bij de vertrouwenspersoon. In eerste instantie schriftelijk om te peilen hoe ik het verder aan moet pakken, en daarna eventueel een face to face gesprek. Dat maakt de eerste stap misschien voor het gevoel iets veiliger. Ik zou wel willen dat het een arts was, zodat er toch meer feeling is en mogelijk ook meer begrip (uiteraard geen garantie) voor de situatie.

Ik denk dat je zoveel mogelijk manieren moet hebben om de drempel zo laag mogelijk te maken

Ik denk juist bij een arts die ook vertrouwenspersoon is

Ik heb een melding gemaakt bij de RGS. Eerst anoniem (telefonisch), vervolgens niet-anoniem telefonisch en uiteindelijk via TEAMS.

Ik ken geen partij bij wie ik dat zou willen doen maar waarschijnlijk kom ik dan terecht bij de vertrouwenspersoon. Al heb ik hier geen goede verhalen over gehoord. Ik zou dat live willen doen.

Ik vind het lastig want ik denk dat in alle gevallen het dusdanig ernstig conflict ontstaat als je er mensen van elders bijhaalt. Ik zou zelf eerst proberen als ass groep, dan als ass groep via COC, dan pas extern. Coach sowieso fijn maar gaat het niet oplossen

Ik zou bij voorkeur melding doen in een live gesprek met iemand die betrokken is bij de opleiding, dat is m.i. eerst de opleider (vd differentiatie in mijn geval), daarna de hoofdopleider, COC. Melding bij een vertrouwenspersoon is m.i. als er met de voorgaande meldingen niet gebeurt. Melding bij een coach is meer voor jezelf, hoe ga je ermee om. Ik weet niet goed waar melding bij DJS of RGS "hoort" in het stappenplan.

Ik zou dan het liefst mijn verhaal doen bij bijvoorbeeld een regio-gebonden coach of onafhankelijk arts van ander specialisme en dan vervolgens met hem of haar aan m'n zijde het traject van een melding doen ingaan.

Ik zou de melding live achter gesloten deuren willen bespreken. Gezien de aard van het probleem verwacht ik niet dat bij wat voor melding dan ook het 'echt' geheim kan blijven wie de melding heeft gedaan. Daarvoor is het wereldje te klein.

Ik zou dit eerst melden bij een onafhankelijke vertrouwenspersoon/coach.

Ik zou eigenlijk een soort buddy als medisch specialist willen hebben buiten de vakgroep waar je dit soort dingen mee kunt bespreken. Het moet dan wel iemand zijn waar het mee klikt.

Ik zou het denk ik het liefst in een live gesprek bij een vertrouwenspersoon doen. Dat voelt toch het veiligst aangezien je als aios toch in een kwetsbare positie zit.

Ik zou het eerst met mijn eigen peers bespreken en in de intervisie bespreken met coach. Vervolgens waarschijnlijk vertrouwenspersoon van het betreffende ziekenhuis, die het zou inbrengen in de COC namens mij

Ik zou het willen bespreken met een vertrouwenspersoon of een coach. Om eerst uit te kunnen zoeken wat bij jezelf ligt en wat bij de organisatie ligt.

Ik zou het willen doen bij een niet-arts die wel bekend is met de medische wereld. Ik zou een live gesprek willen hebben (digitaal kan ook).

Ik zou in eerste instantie een vertrouwenspersoon inschakelen. Dat dan wel in een live gesprek, maar het hangt er ook vanaf of het een melding betreft van een persoonlijk probleem of een algemeen probleem, een algemeen probleem zou ik liever anoniem schriftelijk doen.

In een gesprek, met een niet-arts

In een live gesprek maar wel anoniem

In eerste instantie bij intervisie met vertrouwenspersoon

In eerste instantie persoon die er volledig buiten staat en het verhaal aan kan horen. Daarna vertrouwenspersoon en daarna mogelijk de coc

In eerste instantie schriftelijk, daarna telefonisch of 'live'. Bij een coach of medewerker (lokale) academie

in eerste instantie schriftelijk, later mondelingen toelichting via live gesprek

IN eerste instantie telefonisch, dan persoonlijk verder vertellen na introductiegesprek. Melding juist bij arts of vertrouwenspersoon

In eerste instantie vertrouwenspersoon of lokale COC. Altijd na ruggespraak met directe collegae of vrienden in ander centrum

in ieder geval iemand buiten de organisatie, die ook bekend is met het artseneroep, het liefst live maar anoniem

In principe geen melding, maar in gesprek met de opleider zelf. Melding lijkt me laatste optie. Dan graag eerst overleg met een vertrouwenspersoon en dan schriftelijk melden

Initieel bij coach binnen eigen opleidingsziekenhuis; lokale AAV; lokale vertrouwenspersoon. Liefst in live gesprek met geheimhouding tenzij anders afgesproken door de AIOS, samen zoeken naar oplossingen

Initieel bij een mentor in een live gesprek

Initieel bij vertrouwenspersoon, liefst niet schriftelijk maar telefonisch dan wel live (gemakkelijker om iets uit te leggen)

Initieel schriftelijk, en later mondeling toelichten, liefst met beeld (live, video). Liefst bij vertrouwenspersoon of in elk geval iemand die objectief kan luisteren en verder kijkt dan medisch-inhoudelijk en door de bril van een specialist

initieel telefonisch bij vertrouwenspersoon

Initieel via mail, later eventueel live gesprek. Ik zou denk ik beginnen om een coach oid te benaderen.

Interne begeleider Aios perifeer centrum, mentor, vertrouwenspersoon. toelichting tijdens live gesprek lijkt me wenselijk voor uitleg

Je moet anoniem kunnen bellen voor advies en daarna eventueel vervolgstappen kunnen nemen. Mogelijk eerst binnen eigen instelling.

jongen specialist

Junior afdeling, eerst schriftelijk en daarna mondeling in live gesprek, waarna verslag wel anoniem

Keuze mogelijkheid

Keuze opties, soort ligt ook aan wat voor probleem het is

Laagdrempelig en benaderbaar systeem. Eerst kunnen overleggen en daarna pas besluiten of er echt een melding etc moet volgen.

Landelijk meldpunt waarin medisch specialisten zitten met ook liefste afgevaardigden van eigen specialisme

Lastig, ik denk een gesprek met een arts en niet-arts samen het beste is. Maar dan bij voorkeur zijn dit mensen die geen belangen hebben en dus echt jou belangen belangrijk vinden

Leerhuis / opleider uit regio en dan in een live gesprek

Liefst een telefonisch of live gesprek om advies te vragen. Liefst binnen eigen organisatie wel een anoniem persoon. Liefst iemand waar al een lijntje mee is zoals contactpersoon coc zodat het laagdrempelig is en die persoon eventueel weer kan doorverwijzen

Life gesprek. Liefst lokaal.

Ligt eraan waarvan? Onveilige werksituatie zou ik toch eerst aanklaarten in de assistenten-/vakgroep. Als dat niet kan vertrouwenspersoon

Ligt erg aan het geschil. Ik zou in eerste instantie vertrouwelijk advies inwinnen bij een opleider van een ander specialisme.

ligt erg aan probleem denk ik. Telefonisch/semianoniem bij medearts van beroepsorganisatie?

live aan vertrouwenspersoon bij voorkeur binnen eigen organisatie

Live bij een vertrouwenspersoon (3x)

Live bij iemand in eigen ziekenhuis

live bij een vertrouwenspersoon van buiten de instelling

Live gesprek met coach (3x)

Live gesprek (2x)

Live gesprek bij een vertrouwenspersoon (2x)

Live gesprek maar in eerste instantie wel anoniem richting opleider

Live gesprek met een arts binnen het ziekenhuis

Live gesprek met een coach uit het veld

Live gesprek met een vertrouwenspersoon in het ziekenhuis die betrokkenen kent maar die niet ban het betrokken specialisme is

Live gesprek met mentor. Afhankelijk van situatie denk ik. Anders evt coach of vertrouwenspersoon

live gesprek met persoon van de instelling waar je meldt

Live gesprek met vertrouwend persoon

Live gesprek met vertrouwenspersoon die medische achtergrond heeft

Live gesprek met vertrouwenspersoon die wel weet wat er speelt bij het specialisme en bij voorkeur het ziekenhuis of de afdeling ook kent.

live gesprek met vertrouwenspersoon of coach

Live gesprek, arts ivm met een niet-arts en vertrouwenspersoon

live gesprek, collega arts, van andere instelling of ander specialisme binnen eigen instelling

Live gesprek, vertrouwenspersoon, met kennis over klachtenregeling, juridisch aspecten en positie AIOS

Live gesprek. In eerste instantie vertrouwenspersoon vanuit afdeling afhankelijk van het soort geschil

Live gesprek. Met minimaal 2 personen: 1 medisch persoon (die inhoudelijk dus begrijpt waar het over gaat) en een niet-medisch persoon zoals een coach, iemand van het leerhuis/communicatie etc.

Live gesprek; niet anoniem

Live met iemand die precies weet hoe het werkt, hoeft niet perse arts te zijn maar wel begrijpen waar de uitdagingen als aios liggen

Live of telefonisch

live of telefonisch bij vertrouwenspersoon

Live opleider

Live via een vertrouwenspersoon.

Live, niet-arts

Live, vertrouwenspersoon

Live-gesprek bij vertrouwenspersoon, maakt niet uit in hoeverre arts, niet-arts of coach

Lokaal bij een vertrouwenspersoon met de optie dit aan een landelijke organisatie zoals de RGS te melden

Maakt mij niet uit zolang de persoon maar kundig en begripvol is, wel in een gesprek, kan telefonisch.

Maakt mij niet uit. Belangrijkst is denk ik om te weten waar je aan de bel kan trekken, dus daar bekendheid in creëren. Als een vertrouwenspersoon je verder kan helpen en naar de juiste personen of instanties verwijzen dan lijkt me dat prima. Onbekendheid over welke weg te bewandelen is denk ik het meest lastige.

Maakt niet uit bij wie, als het maar serieus genomen wordt, live gesprek

Medisch specialist (mentor)

Meerdere mogelijkheden, afhankelijk van soort geschil. Een vertrouwenspersoon is denk ik fijn, maar ook de jongerenafdeling van de beroepsvereniging of de Aios vereniging van het ziekenhuis

Melding bij COC, live gesprek. Met een arts.

Melding bij speciale commissie van eigen beroepsvereniging die onafhankelijk kan functioneren. Waarbij het mogelijk is om in eerste instantie anoniem melding te doen of adviezen te vragen.

Mentor en dan eventueel opleider en eventueel regionale opleiding

Mentor, binnen vakgroep, vertrouwelijk, live gesprek

Mentorgesprek, opleiders doelspecialismen, live-gesprek, hoofdopleider

Mijn ervaring is dat coach/vertrouwenspersoon /niet-arts prima kan aanhoren en luisteren. Maar die missen de context waarin de misstanden gebeuren. En die hebben geen 'slagkracht' om een (chirurgisch) staflid tot de orde te roepen. Wél zijn ze veel beter op de hoogte van de wettelijke kaders, wat er niet en wel mag. En dat hebben aanspreekpunt binnen het vakgebied weer niet. In de ideale situatie denk ik dat je eerst iemand van buiten het vakgebied treft, die kan vaststellen/determineren om wat voor melding/probleem het gaat. Zodat je uiteindelijk ook terecht komt bij iemand die niet alleen wil helpen maar ook het mandaat heeft óm te helpen. Een opleider die over de schreef gaat laat zich niet zomaar corrigeren, door een of andere coach of andere prater.

Misschien toch een coach maar dat is dan meer voor de ondersteuning

Na overleg met collega's zou ik naar het COC gaan en contact via de mail leggen.

na schriftelijk overleg, toelichting in persoonlijk gesprek, met vertrouwenspersoon

Niet arts

niet arts, coach, of live gesprek

Niet meteen schriftelijk want alles behoeft ruimte voor toelichting. Persoon is bij voorkeur ook arts (geweest), ik merk dat buiten het werkveld überhaupt niets dan verbazing bestaat over hoe de sfeer/hiërarchie kan zijn

Niet-arts, coach. Live

Onafhankelijk bemiddelaar: hoogleraar bijvoorbeeld die zelf voldoende anciënniteit heeft en veilig zit qua eigen carrière

onafhankelijk meldpunt binnen COC

Onafhankelijke vertrouwenspersoon

Opleider

opleider ander specialisme

Opleider, in persoon. Anders vertrouwenspersoon, in persoon.

Organisatie die indien nodig ook maatregelen kan treffen

peer van een ander ziekenhuis/specialisme

Peer via mail

Per mail en daarna telefonisch bij een arts niets te maken heeft met mijn opleiding.

Persoon van buiten de organisatie. Liefst telefonisch of live. Mogelijk anoniem afhankelijk van het gespreksonderwerp.

Persoonlijk zou ik dat doen bij een vertrouwenspersoon, of mentor. Maar hoe dit vervolgens vorm moet krijgen in een melding weet ik niet.

Psycholoog/coach in een traject samen met de bedrijfsarts. Mogelijks eerst conform een vast stramien/keuzenlijst om de kern helder te krijgen met daarna live gesprekken met de betreffende aanspreekpunten; uiteraard anoniem.

schriftelijk

schriftelijk

Schriftelijk bij centraal (geen regionale verschillen tav aanpak) en bekend orgaan

Schriftelijk bij een onafhankelijke instantie

schriftelijk bij niet-arts

Schriftelijk bij vertrouwenspersoon

Schriftelijk en anoniem

Schriftelijk met daarop een uitnodiging voor een gesprek met iemand die het mandaat heeft om er ook daadwerkelijk wat mee te doen

schriftelijk of lijf, mogelijk in die volgorde, bij iemand die onafhankelijk is maar invloed heeft en gerespecteerd wordt door de opleiding en de organisatie

schriftelijk of live, zo nodig anoniem, bij een vertrouwenspersoon

Schriftelijk waarbij daarna een gesprek gevoerd kan worden, liefst bij iemand buiten de organisatie maar die wel bekendheid heeft met het vakgebied en organisatie van de opleiding (ik denk aan RGS)

Schriftelijk, anoniem

schriftelijk, vertrouwenspersoon - of bij de persoon in kwestie/mijn opleider, afhankelijk van hoe bang ik ben voor de gevolgen

Schriftelijk, wellicht gevolgd door een (video of live) gesprek.

Sterk afhankelijk van het type situatie. In ieder geval met collega aios en mentor of andere stafleden die ik vertrouw. Als dit niks oplevert dan ofwel via landelijk overleg met andere opleidingsklinieken, ofwel via geschillencommissie. Advies zou ik voor die verdere stap vragen bij coc en evt bij de jonge specialist.

Telefonisch eerste contact, iemand die de opleiding kent en die onafhankelijk is. Wel of geen arts maakt niet uit als diegene maar wel bekend is met eventuele gevolgen van melding en juridische consequenties.

Telefonisch met arts of niet Arts buiten de opleidingsgroep

Telefonisch of in gesprek voor meeste gevallen. Anoniem zou ook wel fijn kunnen zijn in uitzonderlijke situaties

Telefonisch of live

Telefonisch of live bij een vertrouwenspersoon

Telefonisch of live gesprek met een vertrouwenspersoon of coach

Telefonisch of schriftelijk is beide goed. Het liefste bij een specialist maar niet uit dezelfde groep/instelling.

Telefonisch, juridische medewerker met wel verstand van de opleiding

Telefonisch, met een vertrouwenspersoon

Telefonisch/live

Telefoon of live

Vertrouwenspersoon / coach in een live gesprek

Vertrouwenspersoon binnen opleidingscluster of ziekenhuis. Laagdrempelig.

Vertrouwenspersoon die het specialisme en de werksfeer kent

Vertrouwenspersoon live

Vertrouwenspersoon zowel live als telefonisch

Vertrouwenspersoon, die de consequenties voor andere melders beschrijft en actief het advies ter overweging meegeeft: is er een pragmatische oplossing die voor de minste schade voor jezelf leidt?

Vertrouwensarts

Vertrouwensarts en een coach

Vertrouwensgesprek

Vertrouwenspersoon (32x)

vertrouwenspersoon (bijv een ombudsman) in een live gesprek

Vertrouwenspersoon allereerst

Vertrouwenspersoon binnen eigen opleidingsinstelling

Vertrouwenspersoon buiten afdeling

Vertrouwenspersoon coc

vertrouwenspersoon COC / moedervereniging

Vertrouwenspersoon COC/ Voorzitter COC, telefonisch en live

Vertrouwenspersoon die laagdrempelig bereikbaar is en in real-life

Vertrouwenspersoon die meldingen kan verzamelen en doorgeven

Vertrouwenspersoon die niet je directe collega is.

Vertrouwenspersoon die tevens niet-arts is, maar wel gesteund wordt door organisatie met artsen, specialisten uit eigen specialisme en peers.

vertrouwenspersoon en coach voor handvaten hoe om te gaan met de situatie en vervolgstappen, advies. Dan draagvlak maken bij collega's voor de oproep.

Vertrouwenspersoon en coach, juist een wel arts die goed op de hoogte is van de sfeer en belangen

Vertrouwenspersoon en een stichting zoals jonge specialist, voorkeur mondeling

Vertrouwenspersoon en evt arts/opleider van ander specialisme

Vertrouwenspersoon en nadien evt coc

Vertrouwenspersoon en of mentor

Vertrouwenspersoon en schriftelijk.

Vertrouwenspersoon en/of coach in libe gesprek. Djs telefonisch. Evt een collega (bij ons: mentor) live gesprek in vertrouwen nemen

Vertrouwenspersoon en/of niet-arts

Vertrouwenspersoon in een live gesprek (17x)

Vertrouwenspersoon in een mondeling (telefonisch of live) gesprek.

Vertrouwenspersoon live, zo anoniem mogelijk

Vertrouwenspersoon met goede connecties en kennis in deze wereld

Vertrouwenspersoon of coach

vertrouwenspersoon of coach

Vertrouwenspersoon of coc in live gesprek.

vertrouwenspersoon of een al bekende coach

Vertrouwenspersoon of officiële instantie. Schriftelijk en indien nodig toelichting in gesprek.

vertrouwenspersoon om advies vragen

Vertrouwenspersoon om te helpen waar een formele melding gemaakt kan worden e daarbij ook ondersteuning geeft

Vertrouwenspersoon uit hetzelfde vak, liefst een specialist, via telefoon of live

Vertrouwenspersoon van ziekenhuis

vertrouwenspersoon ziekenhuis, live

vertrouwenspersoon zonder (werk)relatie met opleider/afdeling

Vertrouwenspersoon zou ik denken maar de praktijk leert dat dit niet veel doet

vertrouwenspersoon, bij voorkeur mondeling, niet schriftelijk, niet perse anoniem, maar vertrouwelijkheid moet wel gewaarborgd zijn.

Vertrouwenspersoon, dan afhankelijk van de situatie evt "opschalen"

Vertrouwenspersoon, DJS of RGS. Voorkeur voor live gesprek of, gezien Corona, telefonisch. Mits alles anoniem blijft

Vertrouwenspersoon, iemand die bekend is met de opleiding, met de mogelijkheid om live of telefonisch te bespreken

Vertrouwenspersoon, in eerste instantie schriftelijk, indien nodig in persoon

Vertrouwenspersoon, kan ook een arts zijn

Vertrouwenspersoon, liefst arts of in ieder geval voldoende kennis van ziekenhuispersoneel, daarnaast bij voorkeur binnen instelling echter met optie buiten instelling indien ziekenhuis breed probleem

Vertrouwenspersoon, liefst wel arts. Niet zelfde ziekenhuis of regio

Vertrouwenspersoon, live (3x)

Vertrouwenspersoon, live en schriftelijk. Vervolgens bij een organisatie waarbij het geschil ter sprake kan komen met opleider.

Vertrouwenspersoon, live/telefonisch

Vertrouwenspersoon, live gesprek (5x)

vertrouwenspersoon, maar in eerste instantie proberen het intern te bespreken als dit veilig genoeg is.

Vertrouwenspersoon, niet te ver weg van eigen werkplek

Vertrouwenspersoon, schriftelijk

vertrouwenspersoon, schriftelijk en live gesprek

Vertrouwenspersoon, telefonisch of fysiek.

Vertrouwenspersoon, telefonisch of live

Vertrouwenspersoon, zowel live als schriftelijk mogelijk

Vertrouwenspersoon. Assistenten vereniging van het ziekenhuis.

vertrouwenspersoon. kan wat mij betreft telefonisch. Echter afhankelijk van situatie

Vertrouwenspersoon/arts. Liefst anoniem

vertrouwenspersoon/ombudsman, live gesprek

vertrouwenspersoon?

vertrouwenspersoon of het COC. Vertrouwenspersoon kan inhoudelijk niet zoveel doen aan mijn opleiding. Liever een live gesprek waarin ik de zaken kan toelichten.

via vertrouwenspersoon in gesprek

Vice opleider of andere staf lid uit maatschap

VP, RGS, via telefoon/live

Wanneer er een geschil bestaat dan schakel ik graag een juridisch adviseur van de djs in om ervoor te zorgen dat het klopt wat er gebeurt. Helaas is mijn ervaring dat je - ook al sta je juridisch in je recht - je dit vanwege je positie als AIOS niet altijd krijgt/durft te nemen

Weet ik niet

Weet ik niet

Weet ik niet... iemand die direct meedenkt en helpt en niet van kastje naar muur stuurt en ook niet speelt met inhoudsloze woorden

weet niet, nooit in zo'n situatie gekomen

Wel een arts die herkenning kan geven, persoonlijk maar wel anoniem gezien mogelijke gevolgen voor toekomst.

x

zeker coaches. Op dit moment worden coaches aangeboden binnen mijn centrum, maar om hiervan gebruik te maken moet ik eerst toestemming vragen aan de opleiders. Dit creëert een hele hoge drempel. Als ik dus een coach zou willen op dit moment, zou ik deze buiten mijn opleiders heen opzoeken en zelf moeten financieren (helaas). Ik had liever vanuit het werk een coach gewild, zodat ik dichtbij het werk blijf met mijn werk-issues. Maar dat de opleiders eerst toestemming moeten geven, creëert voor mij geen veilig (en al helemaal geen anonieme) sfeer. Of ik zou naar een voor mij bekende organisatie moeten gaan (VVAA / DJS), buiten mijn opleiders om. Dan zou een veilig gesprek telefonisch/live mogelijk zijn. Soms is het perspectief van een niet-arts ook fijn, dus een keuze tussen een gesprek met een arts of niet-arts zou meerwaarde bieden.

Zie eerder antwoord

ziekenhuisbrede instantie

Zou een onafhankelijke persoon toegankelijk moeten zijn en de arts assistenten zouden een stem moeten hebben om hun opleider te mogen kiezen.

zoveel mogelijk contact-opties, idealiter iemand die wel arts is maar niet direct verbonden is met de mensen waarom het gaat

Als je het opleidingsklimaat onveilig zou vinden of een mogelijk geschil zou hebben, bij wie van onderstaande organisaties/personen zou je dan aankloppen (meerdere antwoorden mogelijk). Dit zijn de open antwoorden.

afhankelijk van klacht/geschil

AIOS vertegenwoordiger

alle instanties lijken mij eerder te leiden tot escalatie van de problemen en rigoureuze aanpak

arts assistenten coördinator

artsassistentenvereniging van het ziekenhuis

Centrale opleider in UMC

Cluster vertegenwoordigers, opleider uit andere instelling, iemand uit opleidingsgroep die je vertrouwt

Coach (3x)

De rest durf je niet naar toe te gaan, bang dat je uit de opleiding wordt gezet of dat de rest van je opleiding het je zeer moeilijk wordt gemaakt.

De volgorde waarbij je bij mensen aanklopt is natuurlijk van belang. Je begint bij personen die dicht bij je staan zoals collega's, opleider, afdelingshoofd. Als het daarmee niet opgelost kan worden (of als die personen deel uitmaken van het probleem) zal ik verder kijken.

HR

Iemand die je vertrouwt op de werkvloer en dan langzaam uitbreiden naar wat de juiste weg is om iets aan de kaak te stellen

indien hiermee geen oplossing, dan DJS of COC

Junior bestuur

Junior vakvereniging

JV

JV

Liefst dichtbij, dus voldoende zichtbare en veilige mogelijkheden binnen organisatie

lokale arts-assistenten vereniging van het zkh

Mentor

Mijn mentor

P&O

Plv opl en afdelingshoofd zeer afhankelijk van de belangen en vriendschappen binnen de afdeling

Psycholoog

Regionaal hoofdopleider

Voorzitter AIOS groep eigen instelling

Vvaa/juridisch

In jouw huidige opleidingsklimaat, kan je tijdens een visitatie vrijuit spreken?

100% eerlijkheid werd niet gewaardeerd

Aan de ene kant wil je het opleidingsklimaat verbeteren, aan de andere kant wil loyaal blijven naar je opleiders toe. Dit gaat nou niet altijd samen; ook al zou het anoniem worden uitgesproken, sommige punten liggen nou eenmaal gevoelig tussen de staf en de assistenten die als ze worden uitgesproken de sfeer alleen maar negatief beïnvloeden.

Aangezien de aios pool klein is uit het verslag makkelijk op te maken wie wat gezegd heeft dus het is niet anoniem

Afhankelijke positie van de AIOS/ANIOS ten opzichte van de opleider. Oudere AIOSsen willen graag in de maatschap komen en hebben hierdoor ook andere belangen. Hierdoor durft niemand vrijuit te spreken.

Afhankelijkheid IBM toekomstige baan

Afwezigheid opleiders en anonimiteit

Al zou je dat willen, vaak bereid een opleider zich al voor, en worden sommige aios er al. Op voorbereid dat 'problematische' aios geen tijd/moment krijgen toebedeeld om zegje te doen

Alles wordt gedocumenteerd

Als de opleiders aanwezig zijn kunnen we niet vrijuit spreken. Voor de visitatie wordt aangegeven door opleiders dat we goed moeten nadenken wat we bespreken. Gesprek zonder opleiders erbij biedt wel meer mogelijkheid vrijuit te spreken

Angst omtrent gevolgen

Anonieme bevraging

Anonimiteit

Anonimiteit; uitblijven van eventuele represailles bij minder populaire opmerkingen

Assistentegroep te klein om anoniem kritiek te leveren

Bang voor mijn positie/plek

Ben poos enige aios geweest. Alle feedback richting afdeling is dan direct herleidbaar, dus niet veilig

Bepaalde nuances / meningen worden niet gedeeld door het opleidingsteam

Bij collegae speelt angst en ervaring dat opleiding wordt gestopt en zaken bij opleider komen of zeer onhandig worden opgepakt/doorgegeven

Bij de visitaties die ik heb meegemaakt, wordt van te voren benadrukt hoe belangrijk het is en dat je geen andere punten moet noemen dan besproken. Je wordt dan best onder druk gezet om niks "geks" of "onverwachts" te zeggen

Blijft een gevoel spelen dat je de opleiding niet wil afvallen.

Confidentialiteit, steun groep

Controledrang van opleiders. Nodig: garantie dat wanneer je problemen aanstipt deze je niet persoonlijk worden aangerekend omdat jij degene bent die ze bespreekbaar maakt

Dat de kritieken zeer abstract weergegeven worden opdat niet herleidbaar is van wie ze komen

dat het onduidelijk is dat de antwoorden vanuit de aios komen

Dat is niet de bedoeling

De beoordeling is subjectief. Dat zorgt dat je als aios je bazen wil pleasen. Na de opleiding moet je het hebben van de goede pers. Daarom ook kun je moet je onvrede uiten. De chirurgie opleiding is een slangenkul. Iedereen doet mee.

De opmerkingen die geregistreerd worden bij een visitatie komen niet altijd overeen met de kwaliteit van de opleiding. Het gewicht wat aan sommige zaken wordt gehangen maakt dat je niet altijd open en eerlijk kunt reageren. Als je hier openlijk over kan spreken zonder dat het zware consequenties heeft (het is immers niet allemaal even erg) dan zou er sneller een oplossing gevonden kunnen worden

De visitatie wordt altijd van te voren voorbereid, en dat wil zeggen dat er dan meestal ook wordt besproken wat er gezegd gaat worden. Op persoonlijk niveau heb je dan dus minder zeggenschap als je net iets anders vindt dan anderen

De vorige keer dat ik vrijuit sprak zijn mijn woorden verdraaid en een eigen leven gaan leiden

De voorbeelden zijn herleidbaar. Spreken over onveiligheid is not done, de opleider vindt onveiligheid zo ernstig. Dat toen het wordt ergens gevallen was de wereld te klein was. De opleider straalt uit en verwoord vooral te willen "slagen" voor de visitatie. Niet dat het een instrument is om kwaliteit te meten en op niveau te brengen indien nodig. Het kritiek krijgen is een krenking, zo ook de suggestie een proefvisitatie te doen

Doorgestoken kaart met van te voren doorgesproken vragen/antwoorden en opgepoetste Vrest sessies. De AIOS worden collectief door de commissie gehoord, en de onderlinge groepsdruk om alles leuk en tof te vinden is groot. Dus niemand benoemt de heikele punten, zoals chronisch onderbezet werken, geen ruimte of aandacht voor persoonlijke problematiek. Wat kan helpen is vooraf een anonieme enquête die ALLEEN naar de commissie gaat, en NIET naar de opleiders. En dat de jaarlijkse enquêtes die intern gebruikt worden waarmee de opleiders groep wordt meegenomen, daar staat vaak ook een hoop verkapte aandachtspunten in.

Een andere opleidingsgroep waar men de feedback serieus neemt

Een goede balans is belangrijk, te veel klagen kan ook negatieve gevolgen hebben

er hangt een sfeer en tendens om toch altijd positief te spreken over de opleiding, er zijn dingen die ook bij standaard vragenlijsten worden teruggeleid tot de persoon

Er ligt veel druk op, vanuit het ziekenhuis dat gevisiteerd wordt is er hard naar toe gewerkt. Dan voel je niet altijd de ruimte om heel scherp te oordelen.

Er moet iets meer tijd voor een gesprek zijn. Ik heb toevallig 5 visitaties meegemaakt, door toevallig mijn stages te hebben op die momenten. Mij valt op dat vooral wordt ingegaan op vooraf ingevulde vragenformulieren, maar er is weinig ruimte (vaak maar een uurtje voor de gehele groep) om te spreken over de opleiding.

Er werd geselecteerd gepland. Lastige mensen in de dienst op dat moment of juist compensatie dag etc

Er werd van tevoren gevraagd of de aios hun klachten (die al jaren speelden) wel realistisch wilde brengen omdat we anders misschien de opleiding kwijt zouden raken. En dan hebben de aios een probleem

Er werd wel gezegd wat we beter wel en niet konden zeggen. Ivm de consequenties die het zou hebben als we bepaalde problemen zouden aankaarten.

Er wordt boven bepaalde niet functionerende personen de hand boven het hoofd gehouden waardoor je als individu niet sterk staat om je uit te spreken tegen iemand met veel macht over jouw opleiding

Er wordt genotuleerd en dus weet je niet of je opleider dit te weten komt. Er worden ook op punten van aandacht heel kort stil gestaan.

Er wordt letterlijk gezegd: wij kunnen de opleiding kwijt raken dus weet wat je zegt. Ik voel mij wel in een veilig opleidingsklimaat, maar visitatie blijft toch een moeilijk moment om echt alles op tafel te leggen je bespreekt meet wat je dan als hoofdpunten ziet als aios team en wat je wilt veranderen

Er wordt vanuit de medisch specialisten wel gevraagd om éérst met hen te bespreken wat je eventueel tijdens een visitatie zou willen bespreken. Bovendien is de groep AIOS te klein om anoniem te zijn.

Er wordt voorbesproken. Daarbij wordt aangegeven wat punten zijn die liever intern 'opgelost worden'

Evt consequenties

Gevoel dat er soms dan kritiek op je mening komt

Gevoel dat het impact heeft op toekomstige baankansen

Groepsbelang. Veel mensen hebben helemaal geen last van een dergelijk klimaat en zijn prima bereid het te accepteren voor een opleidingsplek. Ik denk dat voor het algemeen belang (ik geloof dat diversiteit in opvattingen belangrijk zijn voor een patiënt gerichte cultuur in het ziekenhuis) AIOS moeten realiseren dat een totalitair regime samenhangt met negatieve consequenties voor sommige en dat het professionaliteit en ontwikkeling in de weg staat.

Hangt van de groep af hoe zwaar de individuele mening wordt meegenomen

Heb hierna toch een baan nodig, dus wil niet negatief in beeld komen bij mensen uit de visitatiecommissie

Het is allemaal erg voor geregisseerd tijdens zo'n visitatie

Het kan wel tijdens de visitatie. Maar je bent wel heel erg bezig met wat voor consequenties dat later heeft. Dus hebben alleen de grootste logistieke knelpunten benoemd en klimaat minder omdat dat snel persoonlijk wordt

Het klimaat is vrij rigide, iedereen doet zijn best maar de hiërarchie blijft toch voelbaar

het meeste wordt voor besproken, of zo ingepakt dat dingen niet zwaarwegend zijn.

Hiërarchie binnen de assistentengroep, het gevoel dat een visitatie ook hand boven het hoofd houdt van de gevisiteerde vakgroep

Ik ben gewisseld, bij mijn huidige ziekenhuis wel, maar mijn eerdere plek niet. Hier werden we letterlijk gewaarschuwd dat we ons eigen nest niet mochten bevuilden. En collega aios zeiden: ik zou maar mn mond houden als je nog een fellowplek of een baan wil. Ik denk dat het met de huidige banenmarkt lastig is om je uit te spreken. Je bent te afhankelijk.

ik ben persoonlijk nog niet benaderd door de visitatiecommissie. Maar als je soms een vragenlijst vanuit de afdeling krijgt, waar anonimiteit 'gegarandeerd' wordt kun je eigenlijk niet altijd eerlijk je zegje doen. Soms is de situatie zo herleidbaar, dat ik om die reden geen openheid over mijn zorgen geef.

Ik ben voorsnog een van de jongsten van de groep en heb nu 1 visitatie meegemaakt. Alle aiossen weten dat er problemen spelen, daar hebben we het onderling ook vaak over, maar bij een visitatie wordt dat toch allemaal niet uitgesproken en wordt er vrij positief over alles gesproken. Omdat ze/we weten dat het niets verandert en er dan later weer lullig over gedaan wordt door specialisten. Er heerst ook geen echt team gevoel, zowel onder aiossen als tussen aiossen en specialisten, waar ik werk, dat zou zeker helpen.

Ik heb gemerkt dat de opleiders snel in de verdediging zitten en de feedback als kritiek zien. Dit komt de sfeer op de afdeling niet ten goede. Ik heb dus nodig dat de opleiders een open houding hebben, luisteren en niet direct het probleem bij de AIOS terug leggen of in de verdediging schieten.

Ik heb het gevoel dat sommige dingen achteraf toch uitkomen, niet persé door de visitatiecommissie, maar meer uit eigen gelederen

Ik heb niet het gevoel dat alles vrijuit besproken kan worden. Er zijn soort van "instructies" gegeven t.a.v. visitatie. Dat wel alles altijd gezegd mag worden, maar dat we ook rekening moeten houden met dat dingen door de visitatie commissie ook enorm uit hun verband gehaald kunnen worden. Dat vind ik een bijzondere uitgangswaarde. De sfeer in de AIOS groep is al enige tijd niet optimaal, dus er is ene matig groepsgevoel waarbij er niet altijd voldoende steun is voor mede AIOS. Daarom zou ik wel heel voorzichtig zijn met wat ik bespreek tijdens zo'n visitatie.

Ik kan de punten vrij uit spreken, maar ik heb niet het idee dat ze voldoende sterk overkomen. Er wordt vervolgens onvoldoende mee gedaan.

Ik merk een groot verschil tussen de aios die bijna klaar zijn en hun tijd wel zullen uitzitten (en bijvoorbeeld aangeven dat het "in hun tijd" nog slechter geregeld was) en de jongerejaars. De ouderejaars willen veel minder punten aankaarten.

in de visitatie commissie zitten ook specialisten, deze zijn niet altijd even communicatief, en vanwege kleine aios groep vaak e.e.a. terug te leiden naar mij.

Incident met een opleider is voor zover ik weet niet iets wat tijdens de visitatie besproken wordt

Indien je als AIOS maar als enige AIOS op een bepaalde locatie aanwezig bent, dan is de herkomst van eventuele feedback makkelijk te herleiden.

Ingewikkeld. Iedereen wil denk ik het beste voor de opleiding, maar als AIOS aangeven dat er dingen niet goed gaan aan een externe commissie, is gezichtsverlies voor de opleider, zo lijkt het in ieder geval

Is totaal niet anoniem. Daarnaast door bekenden van andere kliniek.

Je bent toch afhankelijk van je opleider. Dus het is niet handig om alle problemen of dingen waar je persoonlijk tegenaan loopt op te pakken als je merkt dat je opleider hier niet positief tegenover staat

Je bevind je altijd in een afhankelijke positie waardoor volledig vrijuit spreken lastig is en blijft.

Je snijdt jezelf ook in de vingers bij bepaalde eerlijke antwoorden

Je wil de opleiding in het ziekenhuis ook niet kwijt maar je wil wel ook knelpunten kenbaar maken zodat deze kunnen worden opgepakt.

Je zegt geen dingen die schadelijk kunnen zijn voor de opleiding. Vragen worden vooraf doorgenomen.

Je zit daar met al je collega's en er heerst ook wel een beetje een sfeer dat je graag wil dat je opleiding er goed van af komt (want stel dat de accreditatie wordt ingetrokken, wint niemand daarbij. Overigens ben ik behoorlijk tevreden over waar ik zit, maar ik heb niet het gevoel dat je echt vrijuit kan spreken, zoals overal zijn er ook dingen die niet perse goed lopen, maar op de 1 of andere manier leer je daar wel mee te dealen).

Kans op negatieve weerslag

kleine AIOS groep (2), aan het einde van de dag wordt teruggekoppeld aan specialistengroep wat bevindingen waren. dus direct herleidbaar naar AIOS, die daar vervolgens op aangesproken kunnen worden

Kleine groep dus commentaar makkelijk te herleiden

Kleine specialisatie waarin iedereen elkaar kent. Visitatie is altijd met de gehele AIOS groep, dan toch lastig echt kritisch te zijn of bijvoorbeeld privé situaties aan te halen waarin een conflict is ontstaan

meer eerlijkheid vanuit AIOS, iedereen speelt toch mooi weer vanwege het banentekort/jonge klare probleem

Negatieve uitingen worden niet gewaardeerd door opleidersgroep

Niet alle AIOS zitten op 1 lijn. Toch de angst dat er geklikt gaat worden bij de specialisten over wat er door wie is gezegd

niet voor alle problemen is de visitatie het juiste moment om de problemen ter sprake te brengen.

Omdat aantal er zijn paar assistenten vertegenwoordigers dat als ogen en oren van de opleider werken. Niemand is vrij om te zeggen wat zij denken. De opleider en opleidersvervanger zijn mensen dat niet open zijn voor kritiek.

ongunstige opmerkingen zullen vast niet zonder repercussies blijven

Ook binnen AIOS groep wordt teveel negatief spreken niet gewaardeerd

Oordeel opleider

Open/anonieme vragenlijst vooraf onafhankelijk van de groepsbesprekingen. Openheid in het team waar ik werk tav waar je tegenaan loopt, herkenning.

Opleiders die meedenken om de opleiding te verbeteren en niet alleen naar de bedrijfsvoering kijken

Sommige punten zijn direct herleidbaar tot 1 persoon (bijv opleider). Dit bespreken voelt niet anoniem. In de vorige visitatie werd door de visitatiecommissie niet zorgvuldig om gegaan met punten vanuit AIOS.

Soms is het aantal AIOS/differentianten klein, en is het daardoor niet echt anoniem. Duidelijke interesse vanuit staf om eigen verbeterpunten te willen weten is belangrijkste om ook vrij te kunnen spreken.

Soms worden bepaalde situaties weggewuifd/genuanceerd, ook door mede AIOS

Specialisten krijgen een terugkoppeling van het gesprek waar je geen invloed/check op hebt. Vaak kunnen zij wel herleiden wie en wat gezegd is

Te kleine AIOS groep waardoor alles direct herleidbaar is en dit ook actief wordt gedaan

Te kleine AIOS groep; visitatie is niet anoniem. Bij ons moest de hele AIOS-groep gezamenlijk opdraven voor het gesprek met de visitatiecommissie. Iedereen is bang om iets te zeggen, zo met een groep, durf je dan helemaal niets te zeggen.

Teveel door bepaalde mensen bepaald (vooral hoofdaios) wie wat zegt

Tijdens een visitatie komt matig de ervaring van een AIOS naar boven. Op papier is eea vaak geregeld maar sfeer / opleidingsklimaat kan in het echt anders zijn dan op papier

Toch een beetje sociaal wenselijk

Toch enige druk voor mijn gevoel vanuit de opleider om de visitatie goed af te sluiten. Uitgebreid voorgesproken met de AIOS en opleiders maar bij alles wat er 'mis' was moest wel vermeldt worden dat we hier al mee bezig zijn om het te verbeteren, wat wel zo was maar voelde toch als druk om dit te benoemen

Vaak zijn punten al eerder aangekaart bij de vakgroep en is daar niet verder mee gekomen. Je raakt dan ontmoedigd en het blijft lastig om in een beoordelingsafhankelijke positie eerlijk te zijn bij officiële visitaties. Vertrouwen dat het gezegde niet direct doorgegeven zal worden. Bij een visitatie in een perifeer ziekenhuis is al snel duidelijk wie van de AIOS een punt zou hebben gebracht.

Visitatie worden vaak toch wel voorbereid om te voorkomen dat er iets nieuws wordt gezegd wat dan vervolgens een N=1 melding is, hierdoor heb ik soms het idee dat het zijn doel mist. Anderzijds ben ik ook van mening dat als je een opmerking plaatst dat dit dan weer heel erg uit verband kan worden getrokken en dus groter wordt gemaakt dan nodig is.

visitatie wordt door collega specialisten gedaan, iedereen kent elkaar en veel 'issues' zitten in onze cultuur die bij de visiterende groep veelal ook zo leeft

Waar ik nu werk zou ik vrijuit durven spreken. Echter heb ik ook een visitatie als AIOS meegemaakt waarbij ik me absoluut niet vrij voelde om diverse situaties bespreekbaar te maken uit angst voor negatieve beoordelingen en benaderingen op een later moment, dit was meerdere AIOS inclusief mijzelf al overkomen bij het geven van eerdere negatieve feedback.

Wel de bedoeling dat we als AIOS groep tijdens visitatie dingen benoemen waar we tegen aan lopen, niet echt alle afzonderlijke problemen.

wordt tot in de puntjes voorbesproken met de opleider en wordt niet gewaardeerd als er tijdens visitatie iets anders naar voren komt

x

zaken worden 1 op 1 teruggebracht naar de bron

Zo weinig aios ter plaatsen dat opmerkingen herleidbaar zijn tot de persoon en dus niet anoniem

Werd er in de voorbespreking met de vakgroep of aiosgroep besloten om dingen niet te melden tijdens de visitatie?

Aantal uren in de dienst, aanname beleid nieuwe collega's, tijd op operatie kamer

Algemene dingen om de kliniek goed neer te zetten

Beleid inzake wetenschappelijke activiteiten

Bereikbaarheid van supervisor tijdens de dienst

Betaling diensturen. Maar besloten dit niet te bespreken omdat wij het als aios nog niet officieel met de opleider besproken hadden.

Bezettingsproblemen, opleidingsklimaat

Chronisch onderbezet zijn, en niet aanvullende Anios aannemen ondanks herhaalde dringende verzoeken vanuit de assistenten groep

De opleidings sfeer is niet zoals besproken werd goed en vrij.

De persisterende onderbezetting

dienstbelasting

Dienstbelasting en te weinig compensatie

Diensten belasting bijvoorbeeld

dienstrooster

Diensttijden en eigen ruimte voor AIOS

Exposure

Functioneren opleider, niet besproken omdat de meningen in de AIOS groep sterk verschilden. Er is niet expliciet besproken dit niet te noemen, maar er werd ook niet naar gevraagd door de commissie en daar is het door de AIOS groep bij gelaten

functioneren van enkele stafleden

Het gaat feitelijk om zelf censuur. Maar aan de andere kant stelt de visitatie commissie geen diepe vragen en zijn ze tevreden met sociaal wenselijke antwoorden.

het mogelijk uit verband trekken van way geprobeerd zou worden om uit te leggen. Betrof bepaalde eigenschappen van een opleider die niet goed waren (terwijl deze opleider ook veel goede eigenschappen heeft!). Dit is (na veel twijfel en veel omheen praten en uiteindelijk anonieme melding van iemand) intern

discreet opgepakt, besproken en begeleid en een plan t.a.v. verbetering gemaakt. Dit speelde vlak voor de visitatie.

het was niet dat er zaken helemaal niet genoemd werden, maar wel afgezwakt, zodat dit niet als klagen werd gezien (in de terugkoppeling en in eindverslag)

Hoeveel uren is daadwerkelijk wordt gewerkt. Administratie is niet op orde. Weinig tijd voor opleiding

Inwerkdokument dat getekend moest worden, was eigenlijk toch niet bijgehouden. Van het bestaan van dit document ik waren we een dag voor de visitatie op de hoogte gebracht

ja, in die zin dat het allemaal wat positiever is geschetst dan we het ervaren.

Kan even geen voorbeeld bedenken

lastig om hier specifiek antwoord op te geven. op het moment dat eventuele zwaarwegende zaken anders worden ingepakt omdat de intentie is om het anders te doen of het te doen lijken dat hier aandacht voor is om dit aan te pakken, dan vormen dergelijke punten een minder belangrijke rol in het visitatierapport.

Lastig te zeggen, maar met name bepaalde roosterzaken (zowel echt het rooster als je persoonlijke opleidingsschema en de mogelijkheden) zijn beperk aan bod geweest om gedoe te voorkomen

Minder positief oordeel

Mogelijk. Weet niet meer exact

onbekend

onveilig ervaren worden van opleidingsklimaat

Onveilige situatie tijdens onderwijs, dienstrooster wat niet toegestaan was

operatie tijd, operatie klimaat voor aios

Opleiding VS bedrijfsvoering; mogelijkheid tot individualisering

planning gerelateerde zaken waarbij een reeds kwetsbare verhouding langzaam aan het verbeteren was.

Concreter maken met een opmerking in een visitatie had naar de mening van de meerderheid schade gebracht aan de onderlinge verhouding met de planners.

Relatie tussen aios en staf, opleidingsklimaat

Rooster die eigenlijk niet kloppen

Rooster perikelen

Rooster niet volgens arbeidstijdenwet

Roostering

Roostering niet volgens cao. Ruzies binnen vakgroep etc

supervisie afdeling, betrokkenheid vakgroep bij effect opleiding tijdens covid crisis

Te zwaar wegen van bepaalde woorden. Uit verband trekken van bepaalde zaken

Uren werken klopten niet met uren in contract. Er werd beloofd dit na de visitatie te regelen dus niet te melden. Terwijl dit eerder ook al een punt van aandacht was

Veilig opleidingsklimaat, voldoende verrichtingen, compensatie na diensten

veiligheid opleiding

Voldoen aan minimum tijd aan de stages, beeldvorming onderwijs, opleidingsklimaat

Weet ik niet zeker

Weet ik niet. Aantal kern specialismes zijn er niet meet bv ms. Ook weinig keuze in verdieping stage intern

Werkdruk en onderwijs

Werkdruk, arbeidstijden, bejegening van de hoofdopleider naar AIOS

Werkdruk, bezetting

werkdruk, oneigenlijke taken, supervisie

Werkelijke dienstenbelasting en kwaliteit van bepaalde stages

Werktijden versus tijden op papier. Strenge sfeer tijdens overdracht.

werktijden, overwerken, compensatie in roosters, mate van oneigenlijke taken, gebrek aan pauze

wil ik niet zeggen

zaken die consequenties zouden hebben voor de bedrijfsvoering

Waren dit zaken over de opleiding die mogelijk van invloed zouden zijn geweest op de conclusie van de visitatiecommissie?

Aantal redenen. Die is van de oude stempel met 'vroeger moesten we veel meer werken'; weinig empathisch vermogen, als AIOS zijn we veelal roosterpoppetje en geen mens/collega met behoeftes; risico als 'zwak' te worden gezien als je evt problemen aankaart

Absoluut niet. Hij heeft geen interesse. Wat ik vertel word tegen me gebruikt. Hij heeft evident mijn belangen niet als prioriteit. Zegt ja maar doet nee. Geeft geen uitleg over eenzijdige beslissingen. Hij geeft me op geen enkel moment het gevoel dat hij het beste met me voor heeft.

Afhankelijke positie, gevoel dat niet alles gezegd kan worden en vaak drukke agenda opleider.

Afhankelijkheidspositie in onderzoek

als je ergens een andere mening over hebt wordt dit "meegenomen in de beoordeling"

Altijd gedoe met diensten en vrij vragen, doet wel alsof hij toegankelijk is maar je krijgt altijd een negatieve trap na als je iets wilt wat voor hem niet uitkomt: bij ziek melding mededeling "weet je wel wat voor belasting je nu bij je collega's legt"

Angst omtrent gevolgen voor opleiding

Angst voor evt consequenties (mede door onzekerheid tav banenmarkt)

Bang dat dit invloed heeft op mijn verdere opleiding. Zit al in een langdurig ziekte-traject, vrees dat ik uit de opleiding gezet word bijv bij grote problemen.

Bang voor mijn positie, sommige specialisten kunnen geen feedback ontvangen

Beïnvloed de beoordeling door andere supervisors

Belangen verschil. Werk er nog niet zo lang dus durf dit nog niet.

Blijft altijd een hiërarchie tussen beide. Met name oog op eventueel baan als specialist in de toekomst.

commentaar kan terugvuren zodat je in de problemen kan komen.

Continuïteit van 'productie' en opvullen rooster belangrijker dan opleidingsdoelen van aios

Daar word je op afgerekend

dat heeft consequenties. De opleider geeft aan dat het hem alleen te doen is om genoeg poppetjes om e.e.a. draaiende te houden.

De opleider is ongeïnteresseerd in het onveilige opleidingsklimaat. Eerdere gesprekken met andere AIO's zijn uitgelopen op ruzies.

Deze opleider houdt niets voor zichzelf. Dus alleen dingen waarvan ik het niet vervelend vind dat andere dat ook (zouden komen te) weten deel ik met haar. Tevens is het zoeken naar hoe iets te bespreken, reactie is wisselend.

die houdt het systeem graag in stand

Dit is ook mijn beoordelaar. Daarnaast is de banenmarkt nogal slecht. De ouderejaars houden sowieso hun mond.

Dubbele rol, ook beoordelaar

Durf het niet, angst dat het consequenties heeft voor opleiding

Eerder besproken zaken worden tegen je gebruikt

Er is altijd een spanning in de afhankelijkheidsrelatie. Ook wil je mogelijk baan of fellowship niet in de weg staan
Er is geen veilig opleidingsklimaat. En omdat hij eigen (voor)oordelen heeft over de aios die niet te corrigeren zijn.
Ook heeft hij allerlei ideeën over hoe dingen moeten, maar draagt daar zelf nooit wat aan bij. Hij regelt nooit wat voor zijn aios en steunt ze ook niet. Het is beoordelen en veroordelen. Al jaren een bekend probleem.

Er is weinig begrip voor problemen met de werkdruk

er speelt altijd ook een productiebelang

Er wordt binnen de organisatie toch niks met de feedback gedaan (hoge werkdruk opname afdeling psychiatrie). Dus voelt alsof er niks mee wordt gedaan

er wordt niet geluisterd en je krijgt meteen een antwoord terug waar je niet mee geholpen bent

Er wordt soms verantwoordelijkheid bij mij gelegd, die eigenlijk bij de stafleden zelf hoort. Complicaties die mij aangerekend worden waarbij ik onder supervisie handelde. Niet alle stafleden nemen hier zelf verantwoordelijkheid voor.

Ernst van bepaalde zaken (bv werkdruk) wordt anders ingeschat

Geen begrip

Geen benaderbaar persoon. Ouderwets en corporaal werkklimaat waarin de maatschap daar niet voor open staat.

Geen sociale skills om een goed gesprek mee te voeren

Geen wens tot verbetering. Kritiek wordt als lastig gezien. "er is geen probleem" burn-out bestaat niet als die collega's weg zijn.

Gevoelige zaken rondom vakgroepgenoten, afhankelijkheidspositie

Heeft meerdere petten op en zet belang van aios niet op eerste plek

Het kan wel, maar het leidt nergens toe. Oprechte interesse in de AIOS ontbreekt.

Het wordt weggewuifd, er wordt niets mee gedaan. Er worden twijfels geuit over je functioneren en wat je 'aankan' als je iets aankaart.

Hij is niet betrokken en hij heeft het veel te druk

Hij is niet te vertrouwen

Hij was deels het probleem

Houdt niet van "zeuren", sterke ideeën over wat je als AIOS moet doen/kunnen/verdragen

Ik ben bang dat dat mijn positie schaadt en mijn kansen op een baan in de toekomst

Ik denk dat er toch teveel wordt doorgespeeld. De 'moderne' huidige aios wordt door velen nog als zwakkere vorm van vroeger gezien

Ik denk dat het wel vrijuit kan, maar zaken als werkdruk en family-planning bespreek ik liever niet

Ik heb een afhankelijkheidsrelatie van heb en de overige specialisten. Kan het meeste wel aankaarten, maar durf niet het achterste van m'n tong te laten zien

Ik heb hier geen behoefte aan, wellicht zou het wel kunnen als ik daar open voor stond, maar er is gevoelsmatig toch een drempel (ondanks dat mijn opleider erg betrokken is en het beste voor heeft met de AIOS).

Ik heb niet heel erg het gevoel dat we een klik hebben. Negatieve ervaringen uit het verleden maken ook dat ik niet perse alles op tafel gooi.

Ik vertrouw deze persoon niet, voel me niet begrepen en ben bang dat de situatie als een boomerang op me terugkomt. Uit ervaring weet ik dat deze persoon problemen kan wegwuiven en dat deze persoon het anderen moeilijk heeft gemaakt.

Ik vind het lastig om mijn twijfels over oa de opleiding en balans privé werk onderzoek te bespreken omdat ik bang ben dat ik daarmee een stempel krijg

ik voel een belemmering omdat deze persoon mij ook beoordeelt

Ik voel me niet gehoord. Dingen worden makkelijk weggewuifd.

Ik weet uit eigen ervaring maar ook van verhalen van collega's dat de opleider het soms heel goed met je kan voor hebben, maar je ook je werk en leven zuur kan maken als je niet binnen de lijntjes kleurt. Soms lijkt het of je met je werk/privé problemen goed bij de opleider terecht kan, maar er kunnen ook hele gemene en onterechte opmerkingen gemaakt worden als je met een probleem aankomt. Ik peins er niet over om vrijuit te spreken met de opleider, alles moet netjes verpakt worden.

In verleden hebben andere aios dit gedaan en dat heeft in hun nadeel gewerkt

Is wat ouderwets en liever geen zwakte tonen bij opleider want eerder wel gedaan en dan krijgen ze toch een beeld van je alsof je het niet aan kan of het aan jou ligt

Je weet niet wat er gebeurt en wil niet extra onder de aandacht komen.

Je wil niet als zeur bestempeld worden, wat gebeurt. Eerst presteren, daarna pas 'verzoekjes'

jonge klarenprobleem, wil niet als zwak overkomen

Kan wel vrijuit maar de consequenties zijn afhankelijk van en ondergeschikt aan bedrijfsvoering

Komt dan over als "zwak"

Kritiek is een krenking, iets anders willen dan de visie van de opleider is een krenking

leidt tot conflict, geen begrip voor het 'probleem'. verstoorde relatie tot gevolg

Meerdere agenda's

Meestal veilig gevoel, maar soms onduidelijk wat consequenties zijn van opmerkingen

Meningsverschillen

Met mijn perifeer opleider wel. Mijn academische opleider heeft meer oog voor eigenbelangen (naar mijn idee)

Mijn eigen persoonlijke ervaring en prive werk balans

Mijn opleider discrimineert vrouwen

Mijn opleider heeft een heel andere mening over profiel en invulling van werk dan ik, en wij kunnen elkaar daar niet in vinden

Mogelijke gevolgen

Narcistische en krenkbare man die niet bereid (b)lijkt naar aios te luisteren. Angst voor represailles

Niet het gevoel dat het begrepen wordt. Ene wordt gezegd, maar in de praktijk wordt altijd anders gehandeld

Niet het idee dat er wordt gekeken naar individueel opleidingsplan maar eerder naar vullen van gaten in het rooster

niet over alles vanwege de afhankelijkheidsrelatie

Nooit zelf de behoefte gehad om dit 1 op 1 met de opleider te bespreken, maar ik weet van collega's dat het aanklaarten van een hoge werkdruk op weerstand stuit. Zelf via een opleidingsvergadering de hoge werkdruk van een stage wel eens aangekaart, maar daar was weinig begrip voor vanuit de hele groep specialisten. Dit beide maakt dat ik ook niet snel behoefte voel om werkdruk met mijn opleider te bespreken. Ik vind dat dit laagdrempeliger zou moeten kunnen met de opleider.

Omdat diegene niet dezelfde visie deelt. Zaken mbt overuren/dienst tijden wordt gezien als niet loyaal.

Omdat het loskoppelen van productie en opleiding te gevoelig ligt. Dat wordt als niet-constructief ervaren

Omdat hij bij bv diens problematiek er zelf ook baat bij heeft als we veel dienst doen

Omdat hij met iedereen meepraat wanneer het hem uitkomt. Geen integere opleider. Echter ben je wel afhankelijk van hem, want hij ondertekent je briefje en maakt je specialist.

Omdat hij vooral veel over zichzelf praat, en soms vergeet naar jouw wensen te vragen

Omdat ik nog niet weet wat normaal is, ben net begonnen met de opleiding. Ook heb ik gehoord dat soms iets wat je zegt over privé tegen je gebruikt kan worden.

Omdat je een afhankelijkheidspositie hebt en ook het idee krijgt dat ze wel willen helpen maar ook tegen barrières aanlopen, dus dat het geen zin heeft

Omwillen van de problemen al voor de start van mijn opleiding.

Onveilige communicatie

Oordeel opleider, wordt tegen je gebruikt

Opleider heeft zeker het beste met de opleiding voor. Maar er is toch altijd een filter gezien angst voor consequenties carrière, of het nu terecht is of niet

Opleider is mijn meerdere en besluit uiteindelijk of opleiding ka worden afgerond.

Opleider is tevens collega en heeft belangen in het team.

Opleider wel, differentiatie opleidster niet (uren worden sinds kort geregistreerd, weekenddiensten zijn hierop aangepast (anders teveel uren), maar als je een poli thuis voorbereid vanwege tijdgebrek tijdens reguliere werktijden mag dit niet geregistreerd worden...opleidster vindt dit normaal ererbij horen. Als je vindt dat het teveel is moet je het zelf bespreken. Maw er gaat voor mijn gevoel voor de schone schijn geregistreerd worden en het daadwerkelijk gewerkte uren door aios/aios onder geregistreerd blijven.

Over de meeste dingen wel, maar wanneer er bepaalde waarden/personen in het gedrang komen, wordt dit onder het tapijt geveegd, of gezegd dat we dan maar iemand anders moeten bellen (dienst met een bepaalde specialist die vaak slecht bereikbaar is)

Over eigen functioneren van de opleider als supervisor

Potentiële negatieve impact loopbaan

Problemen mbt opleidingsklimaat worden vaak in de staf besproken en een aantal stafleden wordt boos bij kritiek

Sommige zaken betreffen de opleider

staat niet open voor alles denk ik, ik voel een drempel

Staat niet open voor verandering

Star en niet altijd redelijk

Status na burn-out, volgens opleider nu opgelost en niet meer zeuren

tegenstrijdige belangen, (gevoel van) afhankelijkheid

Tekorten in rooster wordt makkelijk overheen gepraat, wordt wel iets aan gedaan, maar ik heb vooral het gevoel dat extra ANIOS aannemen geld kost. . "Vroeger was het ook druk"

Toen ik bij hem aanklopte met een vervelende privé situatie gaf hij duidelijk te kennen dat ik mijn specialisatie niet zou kunnen afronden als ik tijdelijk geen dienst zou doen (hoewel dit een medisch advies was) en gaf te kennen dat ik daarmee mijn collega's benadeelde en dat ik het zelf met hun moest bespreken. Oftewel geen opleider waarbij ik het idee heb dat mijn belang ook belangrijk is

Tot op zekere hoogte wel, maar dit wordt me niet altijd in dank afgenomen. Derhalve dat ik bepaalde dingen ook niet (meer) aankaart, ook al zou dit wel in het belang van mijn opleiding zijn

vanuit opleiding ook druk om binnen regio te blijven, desnoods ten koste van sociale leven

Vanwege mogelijke (ver)oordelende gevolgen

Verschillende levels van communicatie zij begrijpt mij niet voelt dingen niet aan verder heb ik twijfels over hoe ze omgaat met vertrouwelijkheid en is ze zo chaotisch dat constructief meedenken over wat er speelt ook niet goed lukt dus dan praat ik liever met iemand anders

Vindt zijn eigen mening belangrijker dan groei van aios

Voelt niet alsof ik op 1 sta

Waarschijnlijk wel mogelijk, gevoelsmatig lastig om direct te praten.

weinig vertrouwen in de opleider

Wordt afgekapt als de opleidingsgroep het er niet mee eens is

Wordt een cultuur uitgestraald waarbij sommige dingen wel goed bespreekbaar zijn, maar sommige omtrent werkbelasting dingen ook niet.

Wordt toch niet serieus genomen. Klachten worden vaak afgeschreven als 'vrouwelijk' 'burn out' 'komt omdat je net moeder bent'

Zoals eerder genoemd, dit zou consequenties hebben in mijn opleiding

zaken worden persoonlijk gemaakt als opleider of afdelingshoofd een plan geen goed idee vindt, dit kan erg vervelend uitpakken heb ik gezien. dat maakt voorzichtig in je uitingen; maakt vooral dat ik momenteel bezig ben hoe bepaalde zaken aan te kaarten (ik weet de weg, en ben bezig stappen voor te bereiden).

Ze heeft nadat ik had aangegeven waar ik tegenaan liep gezegd dat ik haar blijkbaar niet vertrouw en heeft daarna aangegeven niet meer verder met mij te willen praten.

Zij wuift alles weg en als je haar tegen je hebt, maakt ze je leven echt zuur. Dit is daadwerkelijk meerdere malen gebeurd. Absoluut geen vertrouwen in de opleider

Kan je 1 goed punt noemen over jouw huidige opleidingsklimaat?

Aandacht en tijd tijdens supervisie

Aandacht voor de persoon

Aandacht voor de persoon achter de aios

Aandacht voor profilering

Aantal fijne aios collega's

Actief bezig met veilig klimaat bieden en hierin open staan voor adviezen om te verbeteren

Aios bestuur wordt zeer serieus genomen, daar voel ik mij door gesteund.

AIOS onderling goed contact

alle bazen zeer laagdrempelig te benaderen voor uitleg, vragen, et cetera

alles is bespreekbaar

alles is bespreekbaar, veilige sfeer

alles kan en mag gezegd worden, niet bang voor persoonlijke afrekening

ambitieuw

Bazen zeer toegankelijk voor overleg

Begeleiding is veelal prima.

Begrip bij aios met kinderen

Begrip en zoeken naar oplossingen ook zal zijn die niet altijd mogelijk

Benaderbaarheid en inhoudelijke deskundigheid opleiders

Benaderbare opleider

Bereidheid om elkaar wat te willen leren

Bereikbaar

Bereikbaarheid opleider

bereikbare supervisors

Beschermd, benaderbaar

Betrokken opleider

Betrokken opleider

Betrokken opleider, betrokken medisch specialisten, veilige sfeer

Betrokken opleider, zaken zijn veelal bespreekbaar

Betrokkenheid

Betrokkenheid binnen de aios groep

Betrokkenheid van opleider(s)

Brede opleiding

Breed palet aan stages

buddy systeem met een oudere jaars aios. uitval tgv ziekte wordt goed mee omgegaan.

COC bemoeit zich ermee om eea te verbeteren

Collega's zijn bereid je wat te leren

Collegialiteit

Collegialiteit

Collegialiteit vanuit assistenten ter bevordering van opleidingsklimaat

Constant kritische evaluatie van wat er beter kan, ook qua werkomstandigheden

De hele groep is opleidingsminded, altijd bereid tot uitleg/verdieping/discussie, wil ons graag 'zelfstandig leren vliegen' maar met altijd hulp op afroep indien mogelijk

De motivatie om op te leiden is sterk

De opleider is fantastisch en heeft daadwerkelijk het beste met de AIOS voor

De opleider zet zich in voor de AIOS.

de opleiding heeft veel te bieden, veel subspecialismen

De opleidingsstructuur is goed

De sfeer in de aios groep en met de directe supervisors is zeer goed.

De specialisten zijn laagdrempelig benaderbaar.

De supervisors zijn erg vriendelijk

De zaken zijn zeer goed op orde

Dienstlijst tijdig bekend

Door fusie met AMC nieuwe stafartsen/ opleiders.

Duidelijke afspraken

Een aantal specialisten zijn heel enthousiast om je dingen te leren en je jezelf te laten ontwikkelen.

Een hoofdopleider en een deelopleider die oog hebben voor de aios

Eigen invulling mogelijk

enigszins flexibel, open voor ideeën

Enthousiasme en betrokkenheid van de volledige staf

Enthousiaste opleiders

Er heerst een heel prettige sfeer in de gehele arts-assistenten groep. Daarnaast is het duidelijk dat de opleider echt zijn best doet om de belangen van ons als assistenten te verdedigen.

er is 1 keer per maand assistenten vergadering

Er is een coach geregeld om de samenwerking in het team te verbeteren alleen door de covid is dit nu alleen met aios en niet met de hele staf en daar ligt nou juist het probleem.

Er is ruimte voor individuele ambities, zolang je je er zelf voor inzet

Er is veel aanbod aan leermomenten en de opleiders proberen daar de AIOS zoveel mogelijk bij te betrekken.

Er is veel persoonlijke aandacht en veiligheid van het leerklimaat staat bovenaan

Er is veel ruimte voor het aandragen van zaken die niet optimaal geregeld zijn

Er is veel te leren en te zien, mits je hier zelf actie toe onderneemt.

Er is voldoende aanbod complexe casuïstiek die bijdraagt aan de opleiding, en er wordt veel verantwoordelijkheid bij de AIOS neergelegd mbt zorg rondom de patiënt

Er wordt gekeken naar verbetering, er wordt open gestaan en laagdrempelig contact. Er is net een nieuw opleidingsplan. We mogen erg zelf vormgeven.

Er wordt geluisterd naar aios

Er wordt goed meegedacht hoe de opleiding invulling te geven en er wordt gekeken naar mogelijkheden om dat te realiseren

Er wordt regelmatig gevraagd naar je mening over de opleiding.

Er wordt veel beter geluisterd naar aios dan voorheen, en er wordt ook wat gedaan met ingebrachte punten

Er wordt veel en laagdrempelig goede feedback gegeven. De meeste internisten ontvangen zelf ook graag feedback

er wordt veel energie in de opleiding gestoken.

Er wordt wel gestreefd naar goed opleiden

Er zijn een paar specialisten die zich daadwerkelijk om de ontwikkeling van AIOS bekommeren

Er zijn mogelijkheden voor individualisatie

Erg goede opleider momenteel die echt staat voor zijn AIOS, zeer laagdrempelig contact

exposure aan bepaalde ingrepen

Fijne sfeer

Geeft ruimte om opleiding persoonlijk te maken

Gelijkwaardig

gelijkwaardigheid

Gelijkwaardigheid tov stafleden.

gelijkwaardigheid, team spirit

gemotiveerde opleiders die je wat willen leren

Gevoel gehoord te worden,

gevoel samen 1 team

Gezellige sfeer

Goed afdelingshoofd

Goed benaderbaar

Goed contact met opleider en collega's

Goed contact tussen aios en opleider

Goed georganiseerde eigen poli

Goed geregeld. Er wordt meegedacht op individueel niveau.

Goede aandacht werk-privébalans

Goede begeleiding en follow-up, regelmatige voortgangsgesprekken

Goede blootstelling aan breed palet aan ziektebeelden

Goede en betrokken opleider

Goede mogelijkheden om te werken aan je eigen leerdoelen

Goede oncologen veel expositie aan pathologie

Goede ondersteuning

Goede sfeer

Goede sfeer assistenten. Aardige opleider. Kunnen bazen laagdrempelig bellen voor overleg.

Goede sfeer, goede feedback, open houding van iedereen

Goede sfeer, voel me vrij om problemen aan te geven

Goede verhouding met alle specialisten

Groep AIOS en onderwijs

Grote betrokkenheid van opleider

Hechte en steunende aiosgroep

hechte groep

Heel goede band met collega AIOS, groep trekt samen op bij problemen

heel veel ruimte voor je eigen ontwikkeling, hoge klinische standaarden

Het doel vanuit de staf is zo snel mogelijk de assistent zo veel mogelijk leren

Het is veilig en je krijgt vertrouwen van je opleider Alles valt of staat met vertrouwen want als hij of zij je niet vertrouwd wordt je onzeker en kan je niet groeien. Dit is de basis van een goede opleider zijn denk ik

huidige stage plek heel gericht op wat ik wil leren.

Iedereen (AIOS en specialisten) staat open voor discussie en feedback, daardoor is het niet erg om feedback te krijgen.

Iedereen is erg benaderbaar en betrokken

Iedereen is laagdrempelig benaderbaar

Iedereen is laagdrempelig te bereiken

Iedereen laagdrempelig benaderbaar.

Iedereen staat open voor feedback

ik heb het gevoel dat ik alles direct bespreekbaar kan maken met alle specialisten, en anders in ieder geval met de formele opleiders

Ik heb het vertrouwen dat we alles kunnen inbrengen zonder dat hier iets negatiefs tegenover staat.

Ik kan altijd supervisie krijgen als ik dat wil

Ik kan de dingen waar ik tegenaan loop, bespreken met mede AIOS

Ik kan mezelf zijn en laagdrempelig overleggen met supervisors en de opleider

Ik kan tegen alle specialisten zeggen hoe ik denk

Ik voel mij als aios een volwaardig collega, een gelijke.

In de volle breedte is er veel te leren

In overleg veel mogelijk

In vergelijking tot landen om ons heen mogelijkheid ons te ontwikkelen tot een breed inzetbare MDL-arts.

Individueel

Individuele stafleden staan allemaal open voor supervisie, uitleg en willen de opleiding graag vooruit helpen

Informele houding supervisors / geen hiërarchische verhoudingen.

Inhoudelijk niveau is hoog

Inhoudelijk sterke opleiding

Je kan zelf vorm geven aan je opleiding

Je krijgt met je opleiding een stabiele basis. Meer moet je niet willen, want dan vinden ze je irritant. Je moet vooral niet beter willen worden dan de opleiders of meer ambitie hebben.

Kan vrij over alles praten.

Kijken naar de AIOS als mens, en elk mens heeft een andere behoefte

Kleinschalig, met echte interesse in ons AIOS als mensen.

Korte lijntjes, informele sfeer

Laagdrempelig benaderbare opleidingsgroep

Laagdrempelig benaderbaar (11x)

Laagdrempelig benaderbare supervisors en opleider

Laagdrempelig bereikbare supervisor

Laagdrempelig contact

laagdrempelig contact met alle leidinggevendenden

laagdrempelig contact met supervisors

Laagdrempelig in contact met opleider

Laagdrempelig om over problemen te praten; de opleider kent je ook persoonlijk

Laagdrempelig overleg

Laagdrempelig overleg mogelijk, staan open voor input vanuit AIOS

Laagdrempelig supervisie

Laagdrempelig supervisie indien gewenst, lage drempel om vragen te stellen

Laagdrempelig supervisie waardoor het voelt als samenwerking

Laagdrempelig supervisors

Laagdrempelige benaderbare staf

Laagdrempelige benadering supervisors

Laagdrempelige supervisie (7x)

Laagdrempelige supervisie, supervisie dag en nacht bereikbaar, veilig klimaat om te leren en vragen te stellen, stafleden zijn in erg opleidingsminded.

Laagdrempelige supervisie.

Laagdrempelige supervisors

Laagdrempelige supervisors, spontaan aandacht voor je welzijn, nabespreken van moeilijke zaken, als je lastige pt hebt word je altijd geholpen door een baas

laagdrempelig beschikbare stafleden

Leerklimaat

Leerzaam

Leuke aiosgroep

Low key, geen afrekencultuur

Makkelijk overleg

makkelijk/laagdrempelig contact met opleider.

Mede aios

Medisch inhoudelijk sterke opleiding, weinig oneigenlijke taken.

meestal veilig, onveiligheden zijn bespreekbaar te maken

Meeste specialisten zijn vriendelijk

Meeste stafleden zijn goed toegankelijk

Meldingen over onveilige situaties worden serieus aangepakt

men probeert iedereen de verplichte stages te laten doen

Mensen mensen

Mentorsysteem met longarts en AIOS werkt goed

Mijn opleiding wordt geïndividualiseerd, zodat ik me optimaal kan ontwikkelen

Mogelijkheid om als aios inbreng te geven in de opleiding. Wij hebben als aios aangekaart dat wij een wij-zij gevoel ervaren. Dit is serieus opgepakt door de opleiders.

mogelijkheid om vragen te stellen

Mogelijkheid om zelf de opleiding in te richten.

mogelijkheid tot individualiseren, er wordt met je meegedacht, veel kansen als je zelf het voortouw neemt
Na de opleiderswissel is er veel meer transparantie. De nieuwe opleider maakt kwesties bespreekbaar door ze bij ons in te brengen in de arts-assistentenvergadering.

Nee (5x)

onderling contact tussen supervisor-aios is gelijkwaardig

Onderwijsmomenten zijn uitgebreid.

Ons als aios echt beter willen maken en als goede dokters afleveren, altijd leergericht.

Oog voor individuele verschillen

op moeilijke momenten steunen collega's en supervisors elkaar vaak

Op persoonlijk vlak zijn ze wel aardig

Open (6x)

Open communicatie (2x)

open communicatie met specialisten

Open cultuur

Open cultuur, fijne en bereikbare supervisors

Open en laagdrempelige sfeer

Open en laagdrempelige supervisors, echt ruimte voor "leren"

Open en persoonlijk

open en vertrouwd

Open leerklimaat, fijne samenwerking

Open opleidingsgesprekken en opleidingsvergadering met besloten deel indien nodig.

open sfeer

open sfeer

Open sfeer, alles bespreekbaar, toegankelijke opleider

Open sfeer, laagdrempelig

open sfeer, veilig klimaat om alles te kunnen vragen.

Open sfeer: je kan terecht met je problemen

Open structuur, geen hiërarchie.

Open veilige sfeer

Open voor feedback

Open voor verandering en feedback

Open, duidelijk, oog voor individu

Open, innovatief, oog voor opleiding

Open, laagdrempelig

Open, veilig en iedereen is toegankelijk

Open, veilige leeromgeving, collegiaal

Openheid

Openheid

Openheid, er wordt erg goed geluisterd naar AIOS en waar zij tegenaan lopen, er wordt meegedacht in oplossingen

Opleider benaderbaar

Opleider en plaatsvervangend opleider zijn toegankelijk

opleider erg benaderbaar. Denkt mee met de AIOS. Kan productie van afdeling ook echt los zien van de persoonlijke ontwikkeling van de AIOS.

Opleider is altijd aanspreekbaar en denkt mee

Opleider is benaderbaar en open, pakt kritiepunten goed op

opleider komt altijd voor belangen van aios op

Opleider laagdrempelig toegankelijk bij vragen/problemen

Opleider staat achter ons. Geeft ons heft in eigen hand wbt opleiding vormgeven

Opleiders betrokken en benaderbaar

Opleiders laagdrempelig bereikbaar

opleiding hoog in het vaandel

Opleiding is het belangrijkste

Opleiding is zeer persoonlijk, iedere aios volgt zijn eigen weg en wordt daarin gefaciliteerd door opleider en vakgroep

Opleidingsminded

Ouderejaars betrekken jongerejaars bij leermomenten

Over het algemeen word je vriendelijk behandeld.

Over het algemeen zijn de specialisten gericht op kennisoverdracht

Overstijgende leerdoelen

Perifere opleiders zijn educatief en ontzettend positief betrokken

Perifere opleidingsdeel heeft gelukkig wel een goed opleidingsklimaat

Persoonlijk, vertrouwelijk

Praktijkgericht, veel opereren

Prettige begeleiding

Prettige leeromgeving, door meeste van supervisors wordt je behandeld als fellow (differentiant) met voldoende vrijheid.

prettige opleider, waar je alles mee kunt bespreken, laagdrempelig contact

Prettige sfeer

Prettige sfeer dagelijkse praktijk

Prettige sfeer, laagdrempelig benaderbare opleidingsgroep

Problemen worden serieus genomen en er wordt meegedacht over oplossingen

Regelmatig en open overleg met opleiders en collega assistenten.

Regelmatige overlegmomenten tussen AIOS en staf. Supervisors grotendeels laagdrempelig.

Respectvol en op basis van vertrouwen

Rol voor aios in opleidingsoverleg

Rooster is ondergeschikt aan lering van AIOS

ruimte om vragen te stellen tijdens onderwijs,

Ruimte voor discussie

Ruimte voor eigen ontwikkeling.

ruimte voor eigen opleidingsplan binnen de marges

Ruimte voor individualisering

Ruimte voor individuele ontwikkeling

Ruimte voor onderzoek

Ruimte voor openheid.

ruimte voor persoonlijke inbreng in de opleiding

Ruimte voor persoonlijke ontwikkeling

Ruimte voor persoonlijke ontwikkeling/ individualisering opleiding

Ruimte voor verdieping

Samenspraak

Sfeer (3x)

Sfeer over het algemeen. En goed georganiseerd

Sommige stages goed geregeld met veilige leerplek

Specialisten zijn laagdrempelig benaderbaar

Staan open voor discussie .

Staan open voor meer transparantie richting de AIOS, bijvoorbeeld dat er een AIOS afgevaardigde bij de stafvergadering zit

Steeds meer aandacht voor individuele opleidingsplannen

Super goede sfeer onder AIOS

Super opleider!

Supervisie laagdrempelig

Supervisie laagdrempelig

Supervisie laagdrempelig beschikbaar

Supervisie momenten en afspraken worden nagekomen

supervisors altijd beschikbaar voor vragen

Supervisors en opleiders laagdrempelig benaderbaar

Supervisors laagdrempelig benaderbaar

Supervisors laagdrempelig benaderbaar

Supervisors zijn laagdrempelig te benaderen voor supervisie, vragen of onderwijs

Teamwork

tijd voor verdieping, bazen bereid om AIOS taken te doen indien er krapte is in het rooster

Toegankelijk; niet nodig gehad maar zaken zijn wel bespreekbaar als dat nodig zou zijn

Toegankelijke artsen, vriendelijk

Toegankelijke opleider met oog voor de menselijke maat. In het verleden dit heel anders ervaren bij een voorgaande opleider (toen ik eerstejaars AIOS was)

Transparantie.

Uitdagend, exposure

Vakgroep is toegankelijk voor supervisie

Veel aandacht voor onderwijs, aandacht voor fouten maken en hiervan leren

Veel aandacht voor welzijn na arbeidsongeschiktheid

Veel aandacht wordt besteed aan onderwijsmomenten

Veel bereidheid kennis en ervaring over te brengen

veel individuen die je dingen willen leren

Veel leermomenten die ook specifiek gecreëerd worden

Veel leermomenten m

Veel mogelijkheden

veel opleidingsgerichte supervisors. aandacht voor opleiding los van productie

Veel ruimte voor eigen inbreng

veel ruimte voor eigen inbreng in opleidingsplan

Veel te leren

Veel tijd en ruimte voor onderwijs

Veel vrijheid

Veel vrijheid om zelf te leren

Veilig (9x)

Veilig en open leerklimaat

Veilig en vertrouwelijk

Veilig gevoel echter wel net opleider die om onduidelijke reden per direct uit z'n functie is gezet wat veel onrust heeft gegeven

Veilig klimaat, goede opleider

Veilig leerklimaat

veilig om vragen te stellen

Veilig, betrokken opleider die open staat voor input aios.

Veilig, geborgen, met aandacht voor verbreding/verdieping

Veilig, laagdrempelig benaderbare stafleden.

Veilig, open sfeer, teamgevoel

Veilig, toegankelijk, laagdrempelig

veilige cultuur

veilige omgeving

Veilige omgeving, waarin op een laagdrempelige manier zaken besproken kunnen worden

veilige, open sfeer

Veiligheid (2x)

Verbonden

Vertrouwen

Voel me nooit gepusht tot iets dat ik niet zie zitten

voldoende compensatie na een dienst

Voldoende onderwijsmomenten en van goede kwaliteit (richtlijnen, casus presentatie)

Voor zover ik heb ervaren een goede sfeer, waarbij het draait om leren en je mag leren van je fouten.

Vriendelijk en constructief

Vriendelijk en veilig

Vriendelijke bejegening

vriendelijke en makkelijke benaderbare supervisors

Vrijheid en vertrouwen

Vrijheid in indeling van de opleiding al naar gelang jouw persoonlijke interesse, mits binnen de kaders van het opleidingsplan.

We krijgen veel vrijheid om zelf keuzes te maken. Bijvoorbeeld kleine afwijkingen van het opleidingsplan.

We worden respectvol behandeld als onderdeel van het team waarbij alles bespreekbaar is. Ik denk ook wel dat we het op onze afdeling heel erg getroffen hebben.

Weet niet

Weinig hiërarchie

Wel open voor verbetering en toetsen. Tot dusver GEEN problemen

Werk net in nieuw ziekenhuis, iedereen met voornaam aangesproken. Maar toch ook al gewaarschuwd om tegen bepaalde mensen niet in te gaan

Wordt geluisterd; je wordt serieus genomen.

Wordt gezien als persoon en waar mijn kwaliteiten liggen. ment kent mij persoonlijk

Zeer betrokken opleider die laagdrempelig benaderbaar is en oog heeft voor persoonlijke situatie

Zeer betrokken opleider, heeft aandacht voor AIOS als persoon.

Zeer fijne supervisor, veilige leerplek. Veel vrijheid, maar toch ook goede supervisie. Veel vertrouwen van de opleiders.

Zeer laagdrempelig en veilig

Zeer open, alles is bespreekbaar.

Zeer opleidingsgericht met hele prettige samenwerking. Veel verantwoordelijkheid, maar altijd de mogelijkheid om terug te vallen op de opleiders en collegae.

Zeer veel 'exposure'/verrichtingen

Zeer vooruitstrevend centrum met veel exposure, veel centrale onderwijsmomenten

Kan je 1 slecht punt/verbeterpunt noemen over jouw huidige opleidingsklimaat?

- matige planning (stages worden laat verdeeld) - er wordt niet goed omgegaan met roosterproblemen (om de haverklap vallen assistenten uit)

aandacht voor worklife balance

Aangeven van kritische punten moet als groep gebeuren want anders loop je het risico er persoonlijk op aangekeken te worden

aantal supervisors die onveilig gevoel geven in klimaat en supervisie

academische stage is beneden peil

Afdelingshoofd vindt snel dat we zeuren als we aanmerkingen hebben

Afhankelijkheid waardoor mensen kort worden gehouden

Afhankelijkheidspositie is soms niet fijn, maar dat is inherent aan opleiding. Dat je soms geen nee kunt zeggen tegen je supervisor.

Aios belang staat niet voorop, geen oog voor individuele opleidingsplan,

Aios meer in de lead laten

AIOS onderling

Algemene betrokkenheid van de hoofdopleider kan beter

Als het onder de aios erg krap is en we het niet samen gedraaid krijgen, zal er nooit een staffid bijspringen om te helpen. Als we dan laten weten dat we overbelast zijn, moeten we onze belastbaarheid verhogen, is de boodschap. Uiteraard moet je in een ziekenhuis hard werken, en ik ben ervan overtuigd dat we dat allemaal doen, maar als de specialisten het niet gedraaid krijgen moeten wij wel inspringen en andersom hoeven we niks terug te verwachten. Nogmaals, geen teamgevoel.

Altijd gezeur rondom de diensten

Ambitie om opleiding los te koppelen van productie en daarmee meer personalisatie mogelijk maken

Angst cultuur

Angst cultuur. Mensen durven niet vrijuit te spreken. Als dit wel gebeurt ontstaan er ruzies/geschreeuw.

Arts-assistenten tekort is ons grote probleem

Bedrijfsvoering gaat altijd voor

bedrijfsvoering onder druk door uitval

Beeldvorming stage is niet goed georganiseerd, weinig begeleiding. Weinig tijd om aan differentiatie te komen i.v.m. bezetting. Verschillen tussen assistenten (een assistent mag een bepaalde cursus of stage doen en een andere niet)

Bejegening vanuit enkele specialisten.

Belang AIOS meer op de voorgrond plaatsen dan productie capaciteit

Belang van maatschap/academie gaat voor op aios belang

Belangenverstrengeling bij opleider ivm andere rollen binnen vakgroep.

Beoordeling als aios ook op taken die niet opleiding gerelateerd zijn

Bepaalde bazen dienen niet gebeld te worden of zich te bemoeien met opleiding, rooster wordt door oudere jaars bepaald en daardoor lang niet altijd eerlijk, wordt weinig gedaan met kritiek

Beperkt budget en tijd voor cursussen die niet 'standaard' zijn

Beperkte hoeveelheid onderwijsmomenten

Beperkte mankracht

beperkte ruimte voor individualisering opleidingstraject

Bereidheid om mening van de AIOS mee te nemen bij beslissingen

Bespreekbaar maken van werk/privebalans

Betere verdeling van werkdruk en initiatief/erkenning hiervoor bij de staf

Betrokkenheid van de staf en dat ze moeite doen voor hun aios

Betrokkenheid van overige specialisten bij opleiding

Bevooroordeelde meningen, meten met twee maatstaven binnen assistentengroep

Bij sommige subspecialisten wordt je onvoldoende gezien als dokter, meer als secretaresse

Blijvend probleem om diensten in te vullen met name op de PICU

Chronisch te weinig anios voor de kliniek, waardoor te veel tijd kwijt aan diensten/kliniek ipv opleiding

combinatie phd aios

Compensatie beter bespreekbaar

Competitief

Conflict productie en opleidingsmomenten

Conservatief en niet vooruitstrevend genoeg (zo was het Vroeger ook)

conservatieve groep, bijv wat betreft ouderschapsverlof/part time werken/work life balans.

conservatieve manieren van onderwijs geven

de aios blijft toch vaak de mindere klussen oplossen

De bedrijfsvoering heeft te veel invloed op de opleiding en dit wordt onvoldoende aangepakt.

De dienstverdeling tussen oudere en jongere jaars.

De druk/personeelstekort/AIOS tekort dat altijd chronisch is welke opleidingsplek je ook komt wordt altijd in the end als het er op aan komt (diensten moeten verdeeld worden, stage plekken etc) ontkent

De extreme traagheid van veranderingen/verbeteringen in de opleiding

De lokale opleider wordt de hand boven het hoofd gehouden

De opleider is mijns inziens niet helemaal betrokken genoeg bij wat er onder de assistenten speelt

De opleider. Werkbelasting. Dienstendruk

De opleiders zijn slecht bereikbaar. Als je een afspraak wilt maken kan je vaak pas een maand later terecht

De opleiding is ondergeschikt aan de bedrijfsvoering; dit heeft recent geresulteerd in een conflict over de diensten, toen merkte je dat ook erg aan de sfeer, inmiddels zijn we tot een compromis gekomen en is de sfeer weer beter, maar opleiding blijft ondergeschikt aan bedrijfsvoering en dat vind ik niet goed

De opleidingsgroep is weinig opleidingsminded. Er is weinig spontane feedback. Principe van als het niet goed gaat, krijg je het wel te horen. En als het dus wel goed gaat, krijg je nauwelijks feedback.

De overdracht is geen veilig moment, daar wordt de nachtdienst veel te kritisch en op de persoon veroordeeld, regelmatig en plein public over een beleid dat meestal door avonddienst in samenspraak met achterwacht gemaakt is

De sfeer die ik ervaar met de opleider is minder goed.

De werkdruk en de mogelijkheden om hier iets aan te doen.

dienstbelasting

Dienstbelasting, inflexibiliteit,

Dingen lopen langs elkaar heen. Binnen een vakgroep is niet iedereen op de hoogte van de ins en outs

Dominantie van de immunologen tov reumatologen, twee vakgroepen die 1 geworden zijn maar toch ook niet helemaal. Er is veel onduidelijkheid.

Door alle digitale vergaderingen ken ik m'n directe collega's niet

Door krappe bezetting niet altijd aandacht voor een persoonlijk opleidingsplan.

Door onderbezetting komen sommige opleidingsmomenten in het gedrang.

door terugloop van AIOS dreigen er zaken weg te vallen die weliswaar niet verplicht zijn, maar van grote toevoeging voor de ontwikkeling tot specialist.

Doordat het een kleine vakgroep is, heeft iedereen veel neventaken naast de reguliere zorgwerkzaamheden

Drang tot overwerken.

drukke diensten. slechte assistentenkamer

Drukke tent, relatief veel productie en weinig echt onderwijs tijd

Een aantal opleiders zijn minder betrokken bij het opleiden dan wel afstandelijk

Een baas die collega's afvalt

Een van onze stages is zeer ondermaats. De dienstbelasting is hier rond de 70% en er wordt geen tijd besteed aan opleiden. Dit is langdurig bekend, maar er wordt niet op geacteerd.

Eigen belangen van individuen lijken steeds meer voor het belang van de opleiding komen te staan

Eigen opleiding is niet het belangrijkste, het is belangrijker om het rooster rond te krijgen

elke dag dubbeltaken, veel dienst

Empathie komt soms laattijdig op gang en pas na "tip" dat er wellicht eea anders kan

Empathisch vermogen/interesse naar de assistenten van de opleiders

Enkele minder betrokken vakgroepgenoten

Er heerst een ruzie binnen de staf en het afdelingshoofd, waardoor er geen tijd is voor het opleiden van AIOS.

Er heerst toch een competitie sfeer

Er is een slechte communicatie richting de AIOS, we worden ook niet meegenomen in besluitvormingen over ons eigen werk.

Er is geen vervanging bij zwangerschap

er is weinig ruimte voor daadwerkelijke effectieve aanpak van dergelijke punten.

Er is weinig tijd voor begeleiding en supervisie

Er is zo weinig ruimte en tijd om te reflecteren over ons eigen handelen, wat het betekent voor ons als persoon, onze rol in de samenleving; dat we maar hetzelfde doen als onze rolmodellen voor ons.

er kan minder op de productie aantallen gelet worden. Juist omdat het al een zware tijd is tijdens de opleiding, mag meer aandacht aan inhoud ipv aantallen worden gegeven. Tevens denk ik dat sommige (deel)opleiders echt meer moeten weten over hoe je feedback aan mensen geeft (tips én tops). De tops worden helaas regelmatig achterwege gelaten, waardoor het portfolio alleen maar bestaat uit tips... Terwijl er ook veel dingen goed en/of beter gaan.

Er ligt meer focus op productie en roosteropvulling dan op inhoud opleiding

Er mag soms iets meer controle zijn vanuit de opleider op het functioneren van de AIOS.

Er moet een werkend feedback mechanisme komen waarin de opleider ook consequenties ondervindt als hij zich niet houdt aan afspraken of regels. Zoals rondom zwangerschap, re-integratie trajecten maar ook afhandeling van een geschil. Nu blijft het bij vermanende woorden van de coc en rgs, maar daar blijft het bij. Dus een sluitend systeem. Nu loopt mijn opleider alsnog lachende weg

Er wordt niks met kritiek gedaan. Beloftes tav opleiding worden niet nagekomen

Er wordt slecht gecommuniceerd over beslissingen van bovenaf

Er wordt soms te weinig regie genomen om echt veranderingen door te voeren.

Er wordt weinig vertrouwen gegeven; weinig zelfstandigheid, er mogen geen fouten gemaakt worden, angstcultuur.

er wordt zo weinig energie of effort in gestoken om operatie tijd te genereren voor de (2e jaars) AIOS dat ik niet het gevoel heb een opleiding te voelen

Er zijn een aantal stafleden bekend die bijdragen aan minder goed opleidingsklimaat. Ik heb niet het idee dat dat voldoende terug gekoppeld wordt.

Er zijn nog steeds punten die niet op de agenda komen omdat ze dan te persoonlijk worden voor een bepaald persoon. Afspraken worden op dat vlak ook vaak niet nagekomen

Er zou meer personalisering van de opleiding moeten kunnen zijn, en dat het gewaardeerd wordt als je hier voor gaat

Er zou meer ruimte moeten komen voor tussentijdse feedback, liefst wekelijks, ook geïnitieerd vanuit de supervisors.

Erg gericht op productie.

Evidence-based medicine niet op voorgrond. Discussie daarover wordt niet altijd gewaardeerd

Favorietjes binnen AIOS groep

feedback op de opleiding wordt naar mijn idee niet altijd serieus genomen. Reactie kan soms primair zijn.

Feedback vanuit aios kan negatief op worden gereageerd

Feedback wordt niet altijd direct gegeven

Gebrek aan transparantie

Gebrekkige endoscopie opleiding

Geen (4x)

Geen aandacht voor individueel opleidingsplan

Geen begeleiding/ weinig onderwijs/ ongeïnteresseerde opleider/ gebrekkige supervisie

Geen coherentie binnen de vakgroep, weinig tijd voor supervisie

Geen discussie mogelijk over structurele overuren

geen individuele opleidingsmogelijkheden/aanpassingen op basis van ervaring of interesse

Geen mogelijkheid extra scholing, veel teveel werkuren, geen mogelijkheid tot ontplooiing op bv management, onderzoek of onderwijs terwijl ik in een academisch centrum werk

Geen oog voor welzijn aios

Geen ruimte voor verlaging werktijd percentage of soort diensten mocht dit nodig zijn

Geen team. Geen mogelijkheden voor discussie. Geen mogelijkheid voor individueel opleidingsplan

Geen vertrouwen.

Geen vrij klimaat om 'gewoon' te kunnen spreken over wat er beter kan

Geen vrije communicatie, primaire prothesiologie naar privé kliniek (geen exposure voor aios)

Geen vrijheid in kiezen van cursussen

Geen/weinig zeggenschap AIOS in beslissingen vakgroep die ook de AIOS aangaan (zoals lateralisatie van bepaalde werkzaamheden naar 1 ziekenhuislocatie, inzet neurologie-AIOS in covidzorg).

Gericht op productie/geld

Gevoel anoniem te zijn, dat de opleider en stagehouders je niet kennen

Gevoel dat er veel onderbezetting is

Groepsdynamiek binnen de staf als geheel incl de uitgevallen opleider

Grote opleiding, daardoor moeite overzicht en trage doorvoer van verbeteringen

heel schools/rigide in bijv de meerdere stagegesprekken, protocollair uitvoeren van refereren/CAL/conferenties

Heel weinig ondersteuning bij onderzoek

het gebrek aan opbouwende kritiek

Het hele klimaat

Het huidige opleidingsklimaat is goed.

het is ook veeleisend, maar dat weet je als je er aan begint

Het komen tot actie. Er is begrip voor de situatie, maar om dit om te zetten in een concrete actie/verandering gebeurt vaak niet.

het lijkt alsof opleiden niet de prioriteit heeft

Hiërarchisch

Hoeveelheid diensten

Hoge belasting met nevenwerkzaamheden (presentaties etc.)

hoge lat waar sommigen aan onderdoor gaan

Hoge werkdruk

hoge werkdruk

Hoge werkdruk door te kort aan ondersteunend personeel

Hoge werkdruk en onvoldoende compensatie voor diensten.

Hoge werkdruk en wordt weinig gedaan om dat te ondervangen

Hoge werkdruk voor de specialisten waardoor opleiden soms niet op de eerste plaats staat.

Hogere werkdruk door uitval, opleider denkt soms te oppervlakkig mee over bepalende keuzes die gemaakt moeten worden

Hoog ambitieus niveau dat soms veel druk legt op aios en hoge verwachtingen

Hoog niveau / hard werken en veel verantwoordelijkheid is niet voor iedereen de beste leeromgeving

Iets meer enthousiasme als je een stage wil doen buiten de gebaande paden

Ik ben de enige AIOS op de huidige locatie, dus als er géén veilig klimaat zou zijn en ik zou dat willen melden kan dat onmogelijk anoniem.

Ik ben na burn-out overstapt naar andere kliniek en ik kan uit de nieuwe kliniek nog geen slecht punt benoemen. Alles is laagdrempelig en gebaseerd op vertrouwen

Ik heb niet altijd het gevoel dat verbeterpunten serieus genomen worden of niet genoeg prioriteit krijgen.

Ik merk weinig verbetering n.a.v. problemen die er aangegeven worden. Er wordt wel begrip getoond, maar er verandert niets.

Ik voel me soms minder gehoord bij het aanklaarten van problemen. dwz het wordt gehoord, maar weinig mee gedaan

Ik vraag me af hoe veel er wordt gedaan met de feedback die gegeven wordt over de supervisors.

In de academie nu ben je meer 1 in de kudde

In de academie worden we ingezet voor oneigenlijk, is er geen ruimte voor verdieping en het opdoen van vaardigheden

Indirecte feedback via anderen zonder voorbeelden

Individualisering van opleiding en daar hoort bij aios kennen en horen

Je wordt niet als gelijke behandeld in de assistenten groep als je vooropleiding doet van een ander specialisme. Dit geldt ook voor de inzet van de opleider voor mij. Dit zou gevisiteerd moeten worden.

Klimaat is van oudsher zeer hiërarchisch en is met nog een groot deel van de oude garde aanwezig nog steeds niet makkelijk om bij ieder vrijuit te spreken

Krapte in personele bezetting

Kritiek ligt soms gevoelig

laatste tijd weinig persoonlijk contact (mede door COVID)

Lastig om knelpunten om te zetten in concrete verbeteringen

Mag nog meer uitgedaagd worden

Matige supervisie tijdens polikliniek.

Meer aandacht voor peer support

Meer feedback geven.

Meer feedback over functioneren

Meer intervisiemomenten/meer momenten waarop opleidingsklimaat besproken wordt

Meer onderwijs zou fijn zijn, soms te veel nadruk op productie draaien.

Meer persoonlijk op individu

Meer persoonlijke aandacht voor de AIOS

Meer ruimte voor evaluatie aan einde vd dienst zou fijn zijn

Meer supervisors mogen meer aandacht geven aan feedback geven

Mensen voelen zich soms wat los gelaten

Met die exposure hangt samen dat er ook relatief hard gewerkt wordt en je niet altijd 'onmisbaar' / dubbel bent

Met verschillende stages is een behoorlijk hoge werkdruk, zeker als je parttime werkt. Dit maakt voor deze stages de ruimte voor verdieping soms beperkt

Meteen irritatie als je begint over iets wat beter is voor de opleiding maar slecht voor de productie

Minder onderdeel van de productie/bedrijfsvoering.

Minder rigide, meer lachen, meer verantwoordelijkheid

Nee (7x)

nee, het is bij ons momenteel erg goed geregeld

negatieve feedback wordt niet altijd direct gemeld, maar achter je rug om/ via het roddelcircuit moet je hier achter komen

Niet alle opleiders zijn bereid om te leren

Niet alle stafleden zijn even betrokken bij de opleiding

Niet alles is mogelijk, moet ook in rooster passen

Niet altijd alle ruimte om zorgen te delen (in mijn geval met name dienstrooster)

Niet altijd bij feedback vragen tips terug.

niet altijd even transparant

Niet altijd gesteund voelen

Niet altijd het gevoel dat er naar AIOS wordt geluisterd, m.n. bij kritiek op opleidingsklimaat/functioneren staf

Niet altijd transparant en erg log, weinig flexibel

Niet iedereen neemt de tijd je wat te leren

Niet individueel, maar op basis van waar een "poppetje" nodig is

Niet proactief in zoeken werkgelegenheid voor jonge klaren

niet veel persoonlijke aandacht

Niet veilig, saamhorigheid mist

Nu geen
om ondoorzichtige redenen worden individuele plannen afgekeurd, indruk is dat dit een manier van machtspositie gebruiken, is.

Onderlinge communicatie

onderschatting van werkdruk

onderwijs zou meer mogen

Onduidelijkheid omtrent fusie

Oneigenlijke taken
Onlangs zijn er wijzigingen doorgevoerd in het opleidingsplan, hoofdzakelijk om de opleidingsduur in te korten. Mijn inziens zijn deze inkortingen geen verbetering van de opleiding. Dit kan ik overigens wel als feedback geven.

onpersoonlijk
ontbreken van veilige sfeer, het zou goed zijn als je ook iemand hebt met wie je kan praten (soort van mentor) buiten de opleidingsgroep

onvoldoende aandacht voor persoonlijke kant en ontplooiing

Onvoldoende feedback
Ook al kun je alles zeggen, er wordt maar zelden gehoor aan gegeven. alsof ze niet echt meedenken en andere belangen voorop stellen. En wij aios moeten vaak zelf e.e.a. oplossen als we ergens 'last' van hebben. Zou mooi zijn als de vakgroep dit SAMEN met de aios oppakt.
Op dit moment problemen met supervisor (is er weinig, nauwelijks gevoel van gedeelde verantwoordelijkheid, geeft algemene feedback, probeert me niet daadwerkelijk iets te leren)

Open staan voor verbeterpunten/ feedback ipv dit als negatief commentaar te beschouwen

Opleiden naar kunnen vd aios en bespreekbaar maken als het niet goed gaat

Opleider bemoeit zich veel met het rooster waardoor er soms lastige situaties ontstaan

Opleider die zonder dat wij de reden weten per direct uit z'n functie is gezet

Opleider en maatschap zitten vast in huidige status quo en weigeren elkaar aan te spreken of te verbeteren.
Echte wens tot verbetering ontbreekt

Opleider heeft te weinig tegenspraak en te veel macht

Opleider is recent gestart

Opleider mist sociaal kader

Opleider soms een beetje star in eigen ideeën
Opleidingsgesprekken en feedback geven. Tijdens gesprekken kan plots nieuwe (als Aios nog onbekende) feedback verschijnen.

Opleidingsmomenten niet altijd prioriteit, te weinig arts assistenten
ouderwets/inflexibel qua werktijden

Ouderwetse specialisten, verwachten van aios hetzelfde als zij vroeger hebben gedaan (mbt bijv diensten) terwijl het nu een heel andere tijd is en de druk veel hoger is

Over sommige zaken wrijving tussen hoofdopleider en deelspecialisme

Overdracht kan leerzamer en 'welkomer'

Overleg met AIOS vindt toenemend slecht plaats

Overschrijding van dienst percentages

Personeelstekorten

Persoonlijke voorkeur voor bepaalde AIOS

Plan van mij als aios lijkt per definitie niet het goede plan ook niet in dingen die ik voorheen zelfstandig deed.

Mijn zelfvertrouwen is door dit stelselmatig klein gehouden worden behoorlijk verminderd

Problemen tgv fusie ander ziekenhuis

Productie boven opleiding, rooster met dienstenbelasting

Productie gaat vaak voor op leerdoelen van aios (bijv. extra poli's openen)

Productie gaat voor opleiding en opleidingsplan wordt niet nageleefd

Productie heeft soms prioriteit boven opleiding.

Productie moeten draaien staat in de weg van het leerrendement.

Productie neutraal draaien zodat er écht vrijheid is voor de opleiding en het niet uitmaakt waar je bent of wat je doet.

Productie weegt soms zwaarder dan opleiding.

Reeds enorm verbeterd bij mijn eigen differentiatie in korte tijd, maar de veiligheid van opleiding zou beter kunnen indien er meer aandacht wordt geschonken aan inclusiviteit en safety 2.

Regelmatig te veel taken op een dag, waardoor er geen pauze is en geen ruimte voor verdieping of volledige patiëntenzorg

Rooster niet cao conform

Rooster zaken zijn sinds niet goed geregeld, geeft irritatie

Roosterdrukke wordt structureel gemeld maar veranderingen gaan langzaam

Roostering/ planning

roosters

Roosters meer richten op aios dan op stafagenda

Samenhangigheid

Schiet niet iets te binnen

Sfeer in AIOS groep (staat mede onder druk door veel rand zaken als dienst discussies en administratie e.d.) sfeer is regelmatig negatief tav bijv hoeveelheid assistenten en de hoeveelheid patientenaanbod. Dus te veel artsen, te weinig exposure volgens de supervisors.

Signalen worden niet opgepakt door management en demotiveert om het aan te geven

Slechte sfeer, weinig centrale backup vanuit groep, terwijl veel mensen het probleem ervaren/herkennen.

Sommige dingen zijn duidelijk niet bespreekbaar als de opleider het er niet mee eens is

sommige persoonlijkheden zijn minder veilig en constructief

Sommige specialisten drukken een duidelijk negatief stempel op de opleiding.

Sommige stafleden zijn niet geschikt voor een opleidingsziekenhuis

sommige supervisors roddelen over andere supervisors of AIOS waar andere AIOS of externen bij zijn.

Soms bijna te veilig, schop onder de kont kan ook nuttig zijn.

Soms door matige banenmarkt het idee dat je toch maar beter niet alles met je opleider kan delen aangezien hij/zij uiteindelijk invloed kan hebben op je potentiële werkplek in de toekomst

Soms een onveilig gevoel bij de overdracht

Soms feedback met opmerking 'vroeger...'

Soms het gevoel dat niet alle feedback wordt benoemd

Soms iets te weinig hiërarchisch

Soms iets teveel focus op productie

Soms neemt productie overhand over leermomenten

soms niet geheel transparant

Soms nog hiërarchisch

Soms onduidelijkheid over bepaalde besluitvorming

Soms staat werk-privé balans onder druk

Soms te hoge werkdruk

soms te kritisch bovenop de aios zitten tijdens het werk of de vergaderingen.

Soms te praktisch ingesteld

Soms te terughoudend in het geven van negatieve/opbouwende feedback dat het niet eerlijk voelt

Soms teveel gericht op het rooster rond zien te krijgen

Soms toch bedrijfsvoering in weg staat van opleiding

Soms wat weinig tijd voor directe supervisie

soms weinig verandering na klachten over bepaalde zaken

Soms worden problemen weggewuifd als niet belangrijk of niet op te lossen

Specialisten die niet open staan voor een gesprek

stafleden staan verschillend tov opleiden

stagebezetting altijd krap

Starre supervisors

Strikte scheiding staf en aios

Stroperigheid in de organisatie

Subjectief, onveilig klimaat

Supervisie, dienstbelasting en compensatie, vakinhoudelijke begeleiding

Te groot

Te hoge werkdruk

te hoge werkdruk met te veel verantwoordelijkheid

Te veel productie moeten draaien (niet opleiding gerelateerde activiteiten)

Te veel productie taken

Te weinig aios!! Scheve gezichten als aios niet op OK is maar productie moet draaien op poli. Onvoldoende begrip voor feit dat we onderbezet zijn

Te weinig bezetting in de nacht

Te weinig creëren van leermomenten

Te weinig zelfstandigheid, er mag meer gewerkt worden vanuit vertrouwen bij behaalde competenties

Te weinig zicht op niveaoverschillen in aios

Teveel afhankelijk van opleider, erg top down, moet op zijn manier precies

tijd is soms een factor waardoor je minder kunt leren (mn bij praktische vaardigheden)

tijdens onderwijs/overdracht vaak kritisch/hard roepen door bepaalde supervisors, waardoor assistenten bij twijfel minder goed antwoorden durven te geven

Tijdsgebrek opleiders /personeel om begeleiding te doen zoals gepland.

Toch niet helemaal vr ij om commentaar te leveren tijdens overdracht. "Dat bepaal ik zelf wel op de poli"

Toch soms invloed van productie

Toxische angstcultuur

traagheid waarmee verbeteringen worden doorgevoerd

Trage organisatie

Tweedeling staf aios is groot

Uren registratie is farce

Urenregistratie en compensatie van diensten, dit is meerdere keren besproken, maar moeilijk om te veranderen vaak 'oude generatie' tegen 'nieuwe generatie' dokters

Vast wel...

Veel dienstbelasting voor differentiatie zonder compensatie

Veel diensten, discussies hierover moeizaam. Mensen worden hier ook op aangekeken

Veel gedoe met diensten en vrij krijgen doordat we echt nodig zijn voor de productie

Veel oneigenlijke taken voor AIOS

Veel productie draaien

veel supervisie, ook aan eind van de opleiding, hierdoor moeite om zelfstandig te werken

verdeling differentianten zou wellicht iets beter kunnen binnen de regio

verschil perifeer/academisch

Vertrouwen vakgroep en in relatie tot assistenten groep

Vooral maken/creëren van eigen opleiding. Soms mis ik hierbij wat input / suggesties (bijv. over niet-klinische kerntaak) vanuit opleiders zelf.

Voorlopig niet in huidige omstandigheden, hier gaat alles prima. In vorig ziekenhuis wel, toen minder goed begeleid.

Vrij vaste visie op wat je doelen zijn

Vrouwonvriendelijk

Weet ik niet

Weinig 1-op-1 opleidingsmomenten (vaak korte en telefonische supervisiemomenten)

Weinig aandacht voor persoonlijke omstandigheden van de AIOS

Weinig aandacht voor zorgen over werkgelegenheid

Weinig actief feedback

Weinig begeleiding van AIOS die het moeilijker hebben, "niet zeuren cultuur", weinig aandacht voor werk-privé balans en bijv re-integreren na zwangerschap

Weinig betrokkenheid, leiderschap en verantwoordelijkheid van supervisors

Weinig exposure door corona. Twee relatief nieuwe opleiders, waarvan één enigszins verstrooid, hierdoor lastiger afspraken maken.

weinig gepland onderwijs vanuit de staf, meestal geven we elkaar presentaties, echte verdieping daarin is niet echt aanwezig

Weinig individualisering

weinig initiatief tot feedback vanuit opleiders

weinig OK, hoge dienstbelasting

Weinig oog voor persoonlijke omstandigheden aios

Weinig positieve feedback

Weinig ruimte in werktijd voor niet klinische kerntaken

Weinig ruimte voor kolven

Weinig ruimte voor nieuwe ideeën of verandering

Weinig ruimte voor onderwijs

Weinig vraag naar privé situatie (met wel ook druk privé met kleine kinderen wat alles beïnvloedt)

Wellicht mogen ze soms wat meer kritisch zijn, te weinig feedback vanuit de supervisie bevordert het leren niet.

Werk/privé balans

Werkdruk

Werkdruk buiten werkuren

werkdruk en dat daarover weinig discussie mogelijk is

Werkdruk en roosterproblemen

Werkdruk is soms hoog

Werkdruk soms hoog, supervisors geven niet altijd goede voorbeeld. (Bijv lunch achter computer)

Werkdruk te hoog waardoor soms weinig tijd voor opleiding

Werkdruk.

Werkdruk/dienstenbelasting

werktijden

Werktijden/ veel extra dagen per jaar

Wisselende kwaliteiten als opleiders

wisselende persoonlijkheden en daarmee soms onvoorspelbaar gedrag

Wisselende supervisie (inhoudelijk)

Wordt niet altijd actief gehandeld op meldingen

wordt niet altijd iets gedaan met wat er gezegd wordt

Wordt niet altijd iets mee gedaan.

Zeer grote kliniek, daardoor weinig saamhorigheid. Verdeeldheid binnen de staf. Te hoge dienstverlening door aios wordt niet serieus genomen door straf.

Zelfde knelpunten blijven bestaan, ondanks pogingen dingen aan te passen

Zie eerder

zijn niet concreet genoeg wat ze bedoelen

Denk jij dat als er problemen in een opleiding zijn, een visitatie de beste manier is om die problemen voldoende te signaleren?

"de beste manier" is misschien een beetje overdreven maar wel een goed moment om alles te toetsten en vooraf verandering te forceren en iedereen weer alert te maken op de opleidingseisen

Aios durven niet / vinden het zielig en mede stafartsen houden elkaar het hand boven het hoofd. Het zou direct duidelijk zijn van wie de feedback komt, en dat is onveilig.

alle ogen zijn dan op de visitatie gericht dus ik kan me voorstellen dat het dan te moeilijk is dit soort zaken aan te kaarten

alles kan vrijuit besproken worden tijdens visitatie

Alles wordt dan mooier geschetst dan het is.

alles wordt voorgekookt.

als AIOS er te hard ingaan, wordt dit in de terugkoppeling gezien als klagen, en kan dit zijn negatieve weerslag hebben. Zeker bij een kleine groep aios

Als er dan tenminste naar de Aios wordt geluisterd, in tegenstelling tot "opleidingsoverleg" waar de mening van Aios er niet toe doen

Als er problemen zijn of een onveilig opleidingsklimaat moet dit eerder aan het licht komen dan pas bij de visitatie de mogelijk pas over een paar jaar is

Als het dan pas bovenkomt is het eigenlijk al te laat

als het goed is komen dan tops en tips naar boven

Als je een kleine AIOS groep hebt, dan zijn terugkoppelingen bij een visitatie ook snel herleidbaar tot een individu. Dit geldt ook voor feedback bij bijv de DRECT/SETQ of dingen die je bespreekbaar wil maken als AIOS-groep bij opleidingsvergaderingen. Als de vakvereniging ook niet ontzettend groot is, dan is er ook een 'ons kent ons cultuur', waarbij je niet te boek wilt staan als 'die lastige AIOS of klokkenluider'. In het verleden is er zelfs wel eens een apart bureau ingeschakeld om feedback te bundelen en de staf één verslag te sturen, maar voor een extern bureau blijkt het ook erg lastig om delicate kwesties met oog voor werkrelatie, afhankelijkheidspositie en toekomstperspectief in het veld op zo'n manier te schetsen dat het leidt tot tevredenheid bij de AIOS en ook leidt tot evidente verbeteringen bij een vakgroep. Bij visitaties is bijv wel eens rechtstreeks door de staf gezegd 'we gaan er vanuit dat jullie niks nieuws aankaarten bij een visitatie, want dat zouden we absoluut niet netjes vinden/waarderen. Dit zouden jullie dan eerst bij ons als vakgroep kenbaar moeten maken als groep of individu. Hierdoor verdwijnt de hele kans om open te spreken en ook de kans om eerlijk te antwoorden op vragen als die gaan over een onderwerp waar met de vakgroep nooit eerder over gesproken is, maar wel winst te behalen is.

Mijns inziens hebben dit soort zaken bij een eerder erg onveilig aanvoelend opleidingsklimaat ervoor gezorgd dat verbeteringen uitbleven. Uiteindelijk was de afweging 'me hard maken voor het klimaat en verbetering OF een werkbare situatie door te zwijgen op de vloer en kans op een baan in de toekomst. Allebei leek niet mogelijk. Als AIOS kies je dan met pijn in je hart voor het laatste en probeer je collegae te steunen middels gesprekken die tegen problemen aanlopen.

Als problemen tussentijds niet besproken worden kan het zijn dat er bij visitatie ook drempel is het te vertellen.

Anoniem, namens aios, niet verteld door aios zelf, externe confrontatie door peers/gelijken

Bang voor consequenties

Beeld van de globale opleiding en controle van officiële documenten, maar geen goede manier om echt een idee van de opleidings sfeer te krijgen

Beoordeling door artsen van hetzelfde specialisme, zij kunnen hier het beste over oordelen

Beste is de AIOS zelf die aan bel trekken

Beter eerder persoonlijk bespreken

Beter eerst met de opleider zelf bespreken

Bij de visitatie die ik heb meegemaakt, had ik het gevoel vrijuit te kunnen spreken.

Bij de visitatie ga je direct de confrontatie aan. Het is denk ik beter om dit te doen tijdens opleidingsvergaderingen

Bij een slecht visitatie rapport ben je als aios toch bang/wordt je bang gemaakt dat je je opleidingsplek kwijt raakt

Bij een visitatie gaat het om een geplande zaak, dit moet toch doorlopen worden. Als iemand een punt maakt waarna onderzoek nodig is, dan is het herleidbaar tot de persoon.

bij een visitatie is het risico dat een probleem groter gemaakt wordt dan het in de dagelijkse praktijk is, waardoor er juist een conflict ontstaat met de opleider.

Bij een visitatie komt lang niet alles aan het licht, in de voorbespreking zijn er vaak een aantal punten die uitgelicht worden, maar er worden ook wel dingen achterwege gelaten.

Bij een visitatie kun je prima knelpunten aangeven, maar het beste is de knelpunten tussendoor open aan te geven en te verhelpen zonder dat er iets officieels als een visitatie voor nodig is.

bij een visitatie kunnen knelpunten naar boven komen waar aan gewerkt kan worden

Bij een visitatie weet een externe partij door mensen afzonderlijk te spreken een beter beeld te krijgen van de knelpunten

Bij een visitatie wordt er teveel gedaan alsof het allemaal goed is. Vooraf een anonieme vragenlijst zou kunnen helpen in grotere vakgroepen.

Bij een visitatie zet iedereen zn beste beentje voor en wordt t allemaal misschien net rooskleuriger weergegeven dan t is

Bij laatste proefvisitatie kwam een groot knelpunt naar boven wat de supervisors niet herkende. Hier wordt nu een verbeterproject voor opgezet.

Bij mijn vooropleiding heb ik gemerkt dat hierdoor echt veranderingen kunnen worden doorgevoerd

Bij onze visitatie werden de zaken die mijns inziens echt spelen (de angstcultuur, weinig zelfstandigheid, werkdruk) alleen verzwakt besproken om het onderwerp niet te groot te maken. Terwijl het dan mijns inziens wel is.

commissie spreekt veel mensen en krijgt een volledig beeld

Daar kan niet altijd vrijuit gesproken worden. Door angst worden de problemen vaak kleiner gemaakt tijdens een visitatie. Dat is een gepland momentopname waarbij de opleiders van tevoren aangeven wat er geantwoord dient te worden - als je je in een onveilige situatie bevindt.

Daar komt het denk ik niet uit.

Daar moeten ze wel wat mee

Dan ga je als staf en opleiding bewust alle goede en verbeterpunten bij langs

Dan moet een visitatie wel anoniem worden georganiseerd, waardoor de veiligheid van de AIOS is gewaarborgd.

Dan moet er wel iets gebeuren, soort stok achter de deur

Dan verplicht je iedereen kritisch naar hele opleiding, mogelijke struikelblokken en oplossingen te kijken

Dan zal ook het management in beweging moeten komen om zaken te veranderen als onze opleider iets aangeeft

Dat denk ik, maar ik heb nog geen visitatie meegemaakt

Dat is een uurtje langskomen, krijg je dan echt de vibe mee die er is?

Dat is het moment dingen te benoemen

Dat is het moment waarom de lopende zaken worden geëvalueerd

Dat is te ver van tevoren bekend, waardoor dingen er vaak kunstmatig goed uit zien.

Dat zou al moeten kunnen in gesprek onderling of via kwaliteitscyclus, visitatie kan soms wel middel zijn om te versnellen

De aios groep is soms te klein om anoniem te kunnen spreken en er wordt lang niet altijd discreet met punten omgegaan. Na de visitatie krijg je er van langs bij wijze van spreken door de vakgroep omdat je onterecht problemen hebt aangekaart

De aios is in een afhankelijkheidspositie. Breng de opleider ook in zo een positie ten opzichte van de aios. Beoordeling voor opleiders veel strenger

De beste manier is dit direct bespreekbaar te maken en indien het probleem nog niet duidelijk is, deze besproken of ingebracht kan worden in de AIOS groep

De beste weet ik niet. Maar de grotere problemen kunnen denk ik wel aangepakt worden. Kleinere problemen die niet voor het grootste gedeelte van de opleidingsgroep gelden worden hier niet opgelost denk ik.

De echte problemen worden niet benoemd

De lading van een visitatie is hoog, belang voor aios en opleiders op goed eind resultaten

De meeste zaken worden niet besproken wegens angst dat sommige aios het toch doorgeven aan specialisten.

De veilige sfeer maakt constructieve feedback op de opleiding laagdrempelig bespreekbaar

De visitatie is een wassen neus, hier en daar komen wel wat dingen aan de lucht maar ik vond het een groot theater.

De visitatie is een wettelijk middel dat wat 'harder' ingezet kan worden dan informelere opleidingsvergaderingen

De visitatie kan absoluut een belangrijke rol spelen; maar zal niet altijd een volledig / eerlijk beeld geven van de situatie

De visitatie wordt aangekondigd en openbaar gemaakt. Zou eigenlijk een op een met de arts assistenten in verschillende momenten van de opleiding en niet afgekondigd (ook niet voor de opleider) contact opgenomen moeten worden.

De vraag is of mensen vrij uit durven te spreken, zeker omdat het altijd vrij goed voorbereid wordt

Denk dat het een heel goed middel is dat zeker moet blijven. Maar het is ook log, weinig frequent en er hangt veel vanaf. Over logistieke dingen is dat prima. Maar voor klimaat in de zin van hoe wordt er bv gecommuniceerd vind ik het lastig om via visitatie te doen

Denk dat het heel gemakkelijk te verdoezelen is tijdens een visitatie

denk dat informelere manier sneller dingen aan het licht brengt

Denk dat visitatie heel belangrijk is, echter zou er vaker een check nodig zijn

Denk het wel

Die is maar eens per 4 jaar

Dit is een momentopname een beetje kunstmatig met onbekenden. Vrijuit spreken gaat makkelijker met bekenden.

Dit is het moment waarop het naar voren kan komen, je er bewust over na moet denken, gepland

Dit lijkt mij zeker als de visitatie commissie ook echt wat doet hiermee en niet een verbeterpunt voor de komende jaren maakt van het probleem

dit zijn ieder geval nog geplande evaluatiemomenten.

Dwingende verbeterpunten die in vorige visitaties naar voren zijn gekomen, zijn serieus opgepakt door de vakgroep en de gevraagde aanpassingen zijn gemaakt.

Een andere wijze is denk ik eveneens niet onfeilbaar. Ik denk dat het in een slecht opleidingsklimaat met veel angst in welke vorm dan ook het lastig is om dit boven tafel te krijgen.

Een goed georganiseerde visitatie moet alle pijnpunten bloot kunnen leggen

Een goede visitatie krijgt knelpunten boven water

Een groep die verstand heeft van het werkveld kan denk ik hiervoor de juiste inschatting maken

Een groot deel kan binnen de vakgroep opgelost worden

een hele afdeling wordt toch een beetje doorgelicht, en er is de mogelijkheid om redelijk anoniem zaken te kunnen bespreken

Eén keer per vijf jaar werkt niet, één losse dag werkt niet. Als je dit soort dingen in kaart wil brengen heb je een longitudinaal beeld nodig en ook iets van een vertrouwensband met de werkzame artsen. Die houden natuurlijk anders de kaken stijf op elkaar- zeker als de sfeer slecht is.

Een manier, maar is op een gepland moment, niet wenselijk om daarop te moeten wachten bij problemen

Een vast moment om goed en eerlijk op alle aspecten van de opleiding evalueren. Indien hier geen vast moment voor gepland is, kan dit over het hoofd gezien worden of wordt het groter geheel niet gezien.

Een visitatie ervaar ik niet als een beoordeling van de opleiders, maar eerder van je gehele opleidingscentrum. Je voelt jezelf ook aangesproken als het niet goed is. Er wordt niet uitdrukkelijk genoemd, maar de gedachte is wel om niet onbesproken grote issues aan de man te brengen tijdens een visitatie. De bedoeling is dat je dit als eerst probeert op te lossen in het centrum.

Een visitatie gebeurt iedere 5 jaar. In die tijd kunnen er heel veel problemen ontstaan en ontwikkelen waar je dan geruime tijd mee loopt voor er weer eens gevisiteerd wordt. Een situatie kan dan al uit de hand lopen, maar daarom is het ook belangrijk dat men als AIOS weet waar je terecht kan met vragen of meldingen.

Een visitatie is als een toneelstuk en kun je goed voorbereiden. Bovendien is het vrij intimiderend om tegenover zo'n commissie te zitten dus ben je niet geneigd om meteen de volledige waarheid te vertellen als er iets vervelends speelt

Een visitatie is een dwingend middel, echter het klimaat verandert er heus niet zomaar door

Een visitatie is een kort moment waarop iedereen opeens zijn beste beentje voorzet. Zelfs als aios ga je een opleidingsplan niet dusdanig afvallen dat het de opleiding verliest want dan heb je zelf ook een probleem

een visitatie is een momentopname

Een visitatie is een momentopname dat eens in de 4 jaar gedaan wordt. Hierdoor is bij de volgende visitatie de oude lichte assistenten al weer vertrokken. ik mis hierdoor wat continuïteit in het instrument.

Een visitatie is een stok achter de deur voor stafleden om dingen te veranderen. Maar dat zou eigenlijk zonder visitatie moeten kunnen

Een visitatie is eens in de 5 jaar. Bij een 3 jarige vervolgopleiding zoals de reumatologie zal niet iedereen een visitatie meemaken dus ook niet iedereen kan zijn mening en ideeën geven. Tevens, als een oudere jaars aangeeft het probleem niet te ervaren kan die er in de groep gemakkelijk voor zorgen dat het punt wat de jongere jaars als probleem ervaren niet genoemd wordt. Via een enquête durft iedereen meer zijn mening te geven

Een visitatie is enkel eens in de x aantal jaren. Die periode is veel te lang. Als er problemen zijn moeten die direct aangekaart kunnen worden.

een visitatie is gepland, wordt uitgebreid voorbereid, dus er wordt altijd zoveel mogelijk gezorgd dat op dat moment de opleiding zo goed mogelijk is danwel overkomt. Er zouden bijvoorbeeld vaker anonieme vragenlijsten naar AIOS gestuurd kunnen worden.

Een visitatie is goed en geeft kracht aan aios die anders altijd erg afhankelijk zijn. Nu moet staf en zelfs de raad van bestuur wel luisteren.

Een visitatie is goed en nuttig. Maar ik heb ook het gevoel dat er na een visitatie de sfeer heerst van we kunnen weer vijf jaar vooruit.

Een visitatie is laagfrequent en op het moment dat er langdurige grote problemen spelen zijn die denk ik al zo verankerd in de afdelingscultuur dat ze moeilijk aan het licht te brengen zijn met een grote inspectie van buitenaf.

Een visitatie is maar eens in de zoveel jaar. Dus ik denk dat als je ergens tegenaan loopt dan moet je dat eerder bespreekbaar maken.

Een visitatie is niet anoniem, zeker niet als het aantal AIOS in een groep klein is. Ik denk dat individuele interviews beter zouden werken en mensen meer vrijuit zouden durven praten

Een visitatie is slechts een momentopname. Daarnaast is er zoveel voorbereidingstijd voor een visitatie, dat mogelijke knelpunten speciaal voor de visitatiedag aangepakt worden.

Een visitatie is vaak een kwetsbaar moment waarbij je met de volledige groep samen zit. Geen individuele gesprekken. Visitatie wordt gedaan door 'onbekenden', waardoor de drempel voor mijn gevoel hoger wordt.

Een visitatie is voor mijn gevoel een heel gemaakt gebeuren. Iedereen is op zijn of haar best, heeft nagedacht over wat te zeggen bij bepaalde vragen. Ik weet niet of iedereen vrijuit zou spreken over alles.

Een visitatie kan aantonen dat een probleem structureel is, als het steeds terugkeert bij de visitatie. Hiermee kan druk worden gelegd bij de staf door een ander orgaan dan de assistentengroep. Het melden en signaleren van het probleem moet toch echt door de assistentengroep zelf gedaan worden.

Een visitatie wordt van buitenaf gepland, ik denk dat wanneer AIOS zelf aan de bel moeten trekken, de drempel veel hoger is om contact te zoeken. Voorwaarde is wel, dat AIOS vrijuit durven/mogen spreken bij een visitatie.

Een visitatie zorgt er voor dat problemen eerder naar voren komen en er sneller op gereageerd wordt.

Enmalig beeld. Om eigen opleiding niet in problemen te brengen worden bepaalde knelpunten mogelijk niet besproken

Eens in de 4 jaar is te weinig

eerlijk zijn in een beoordelingsafhankelijke positie is lastig. Alleen als de problemen erg groot zijn komen ze naar voren terwijl juist ook de kleine dagelijkse dingen belangrijk zijn voor het leerklimaat.

Eerst lokaal bespreken, lukt dat niet dan Coc, niet wachten op visitatie want kan ook lang duren voor die weer komt. Wel goede manier als timing goed is

Eerst zelf signaleren, bespreken in opleidingsgroep, verbeter-traject starten. Indien dit niet voldoende werkt of niet voldoende gefaciliteerd wordt kan visitatie "stok achter de deur" zijn. Denk niet dat het goed is dat er tijdens een visitatie "nieuwe" dingen aan het licht komen.

Enige is dat het lang kan duren voordat er definitief wat verandert

Er is altijd de mogelijkheid om ergens om heen te praten en te verbloemen

Er is echter geen goede toetsing of er wat gebeurd met de gegeven feedback.. mijn ervaring is dat problemen worden gesignaleerd maar niet opgelost

Er ligt zoveel nadruk op de visitatie. Juist als het onveilig is durven aios vaak niet vrij te spreken.

Er moet vaker geëvalueerd worden dan alleen voor een visitatie

Er moeten ook andere kanalen zijn om meldingen te doen...

Er worden dingen verzwegen bij visitaties uit angst denk ik een

Er wordt kritisch gevraagd aan de aios wat voor problemen spelen

Er wordt mooi weer gespeeld bij een visitatie

Er wordt naar een visitatie toegewerkt. En eigenlijk ook verwacht dat je voor je opleiding uitspreekt, opkomt. Vaak staat de visitatie al weken op de thema. Hoewel mijn eigen opleider een geweldige opleider is, kan ik mij voorstellen dat op andere plek toch een conflict of interest heerst en de AIOS zich niet volledig zouden kunnen durven uitspreken.

Er wordt op de een of andere manier toch vaak mooi weer gespeeld, omdat die paar incidenten met bepaalde stafleden geen ware weerspiegeling zijn van de gehele opleiding.

Er wordt toch veel mooi weer gespeeld, zowel door de aios als opleiders.

Er wordt toch voorzichtig omgegaan met wat je wel en niet kunt zeggen, veel is ook niet hard te maken

Er wordt van tevoren vaak aangegeven wat wenselijke antwoorden zijn.

Er zijn talloze plekken waar AIOS werken waar het opleidingsklimaat ondermaats is. Visitatie prikt hier niet doorheen en resulteert nauwelijks in verbetering.

Er zit daarvoor teveel tijd tussen de visitaties

Ervoor is er meer mogelijk om dingen te regelen zonder dat iemand zich aangevallen voelt.

Externe beoordeling. Echter kan dit niet indien opleiders/instelling dicteren wat er wordt besproken

Feedback vanuit organisatie en follow-up. Geen opleidingskliniek indien geen veilige opleidingsklimaat danwel voldoende exposure voor aios

Frequentie te laag

frequentie te laag

Gaat om bereidheid en acceptatie van aangedragen punten en noodzaak inzien tot verandering

Gebeurt maar weinig

Geen anonimiteit / klokkenluiders regeling. Relatief korte contacten met visitatieteam. Vaak onduidelijk of ze helemaal neutraal zijn.

Geen anonimiteit. Beoordeling door vakgroepgenoten.

Geen veilige sfeer om problemen te bespreken.

Goed evaluatie moment

Goed om een vast moment te hebben

Grote problemen die in de hele aios groep gevoeld worden wel, maar kleinere zaken, meer privé misschien lastiger

Het besprokene wordt teruggekoppeld aan de bazen met wie je afhankelijkheidsrelatie hebt

Het is een manier maar niet de beste. Bij een visitatie wil iedereen zich van zijn beste kant laten zien om geen zwaarwegende adviezen te krijgen. Dus vlak voor een visitatie worden allemaal nieuwe initiatieven/verbeteringen doorgevoerd zodat die genoemd kunnen worden bij vragen tijdens de visitatie. Daarna neemt de aandacht hiervoor weer af. Om problemen te signaleren is regelmatig direct contact tussen AIOS en staf beter (mits je vrij durft te spreken).

Het is makkelijk om bij een visitatie het zo te draaien dat je enkel op criteria focust en daarbij de subtiliteit en sfeer mist. Daarnaast is een grote groep die het met elkaar eens moet worden lastig en is per se vertrouwen in elkaars (AIOS) geheimhouding ook lastig

Het is te oppervlakkig, er wordt met naar voren geschoven Aios gesproken en niet met iedereen. Als er Aios in je groep zitten die andere belangen hebben (binnenkort klaar met opleiding en op zoek naar een vaste baan) dan is er grote kans dat die ouderejaars Aios een doorslaggevende mening hebben

Het is toch vaak vrij formeel en ik denk dat AIOS zich niet gesterkt voelen om het daar te melden

Het komt altijd wel aan het licht bij zo'n visitatie, maar 1x per 5 jaar is echt te weinig. Meer tussentijdse controles zou goed zijn.

Het moment om met de aios groep te bespreken wat goed gaat en wat beter kan. En dit vervolgens te delen met personen van buiten eigen instelling.

Het moment voor veranderingen / stok achter de deur voor opleiders

Het signaleren gebeurt ook los van visitaties. Ik ben van mening dat je in een eerder stadium dit moet aangeven en moet kunnen bespreken. Een visitatie is het laatste middel.

Het voelt dan toch alsof je de enige bent met die mening, dan ga je dat niet zo snel melden

Het voorbespreken met de vakgroep en de consequenties die er aan lijken te hangen maken het een moeizamer proces. Vanuit hier zijn veranderingen moeilijker door te voeren.

Het zal niet snel benoemd worden door de aios, bang om opleidings sfeer negatief te beïnvloeden of erger opleiding niet verder te mogen vervolgen

Het zijn vaak niet tastbare dingen

Het zou wel goed zijn als alle aios zich hiervan bewust zijn, dat dit het moment is om problemen/verbeterpunten te bespreken

Hierbij kijkt een heel team naar verschillende aspecten met verstand van dat specifieke specialisme

Hierdoor worden er punten aangepakt omdat er consequenties aan verbonden worden

Hierin kunnen zaken worden besproken, die vervolgens door een onafhankelijke organisatie worden teruggekoppeld aan de opleidingsgroep. In dat geval wordt je er niet persoonlijk op afgerekend.

Hiermee komt wel op een eerlijke manier alles aan bod

Houdt iedereen scherp.

idealiter op andere manier al aan het licht gekomen, zoals in gesprek met opleidingsgroep/COC. middelen visitatie beperkt (wel/niet erkennen opleiding, niet erkennen heeft ook voor de aios erg veel gevolgen)

Idealiter zou je buiten de visitatie dit ondervangen maar in mijn ervaring komt het toch pas tijdens een visitatie of audit duidelijk naar voren. Echter zou het beter zijn als er in de groep regelmatig goed gereflecteerd wordt over de problemen die spelen

Iedereen is toch bang dat het niet echt anoniem en herleidbaar is.

Iedereen speelt toch mooi weer.

Ik betwijfel of dan naar voren komt dat de werkdruk soms wat hoog is. De meeste van ons (inclusief ikzelf) zullen het grootste deel van de tijd denken "het is wat het is". En de schouders eronder zetten.

Ik denk dat de aios zich te veel in een afhankelijke positie bevinden.

ik denk dat de vakgroep zelf dit ook moet herkennen, een visitatie is een soort vinkje die gehaald moet worden en er worden alleen veranderingen doorgevoerd omdat het op papier moet, maar de echte veranderingen blijven uit

Ik denk dat dit al ter sprake moet komen tijdens de opleidingsvergaderingen.

ik denk dat dit een korte moment opname is waar je niet altijd de kern raakt

Ik denk dat een visitatie een momentopname is, en dat aios dan lang niet altijd echt hun eerlijke mening durven te geven, om niet in diskrediet te komen bij de opleider.

Ik denk dat een visitatie gericht is op de grote lijnen, en dat het, vooral digitaal, soms heel moeilijk kan zijn de onderliggende problematiek bloot te leggen, vooral als bijv vooraf besproken is door aios of opleidingsgroep om daar niet te veel over te zeggen.

Ik denk dat een visitatie goed werkt om als assistentengroep een concreet probleem aan te kaarten en verbetering af te dwingen. Het denk ik niet altijd om lastig zichtbare cultuurproblemen boven water te krijgen als alles op papier wel goed is.

Ik denk dat een visitatie heel nuttig kan zijn om bepaalde dingen aan het licht te brengen, juist ook omdat dit een commissie van buitenaf is. Ik denk echter niet dat het bespreken hiervan van een visitatie moet afhangen, zeker omdat een visitatie niet jaarlijks plaatsvindt. Het dus wel een goede manier, maar niet de beste wat mij betreft.

Ik denk dat een visitatie met daarbij een gesprek met de AIOS groep een goede manier is om dit te achterhalen. Wel moet er dan goed doorgevraagd worden. Zeker bij kleinere specialismen moet dit niet met een groep zijn met collega-opleiders/-vakgenoten. De drempel om dan iets te melden over het functioneren van een opleider of individueel staflid wordt dan te hoog.

Ik denk dat een visitatie niet vaak genoeg is, het heeft op de korte termijn vaak niet zoveel effect (mogelijk wel op de lange termijn, maar ik weet niet of ik daar nog iets van ga merken dan)

Ik denk dat een visitatie nooit alles "ziet" van een opleiding

Ik denk dat er bepaalde problemen gemist worden bij zo'n visitatie. Bijv. sfeer op de werkvloer/veiligheid.

Ik denk dat er ook een meldpunt moet zijn naast de visitatie. Het kan zijn dat het er anders tussendoor glipt of een opleidingsklimaat te onveilig is om uit te durven komen voor de realiteit van de werkvloer

Ik denk dat grote gezamenlijke knelpunten duidelijk worden in een visitatie, maar individuele struikelpunten niet.

Ik denk dat het beter binnen een ziekenhuis besproken kan worden.

Ik denk dat het beter is om zaken zoveel mogelijk intern te bespreken om er samen uit te komen

Ik denk dat het in eerste instantie belangrijk is om binnen de opleidingsgroep te kijken of de problemen op te lossen zijn. Indien dat niet lukt denk ik dat dit ook bij de visitatie wel aan bod komt. Het goede is dat de opleiding hier vergeleken wordt met dezelfde opleiding in andere centra. Het lastige is alleen dat dit niet heel frequent is.

Ik denk dat je dit voorafgaand aan een visitatie al zou moeten bespreken

Ik denk dat niet alle details dan naar boven komen, bijvoorbeeld over communicatie door bepaalde specialisten. Visitatie is wel prima voor de grotere lijnen

Ik denk dat niet altijd vrijuit gesproken wordt bij een visitatie.

Ik denk dat tussentijdse evaluaties daarin een betere rol spelen, omdat vaak net voor de visitatie alles piekfijn in orde is (de opleiders willen de opleiding namelijk graag houden). Na de visitatie zakt altijd alles weer wat in.

Ik denk dat visitaties een goed instrument zijn, maar ik maak me wel zorgen over de overstap naar regionale visitaties

Ik denk eerder aan anonieme meetinstrumenten zoals de D-RECT/SET-Q/EFFECT

Ik denk niet dat alles bij visitatie naar boven komt

Ik heb geen visitatie mee gemaakt

Ik heb meerder visitaties meegemaakt waarbij nooit het onderste uit de kan werd gehaald. Dit ligt denk ik niet aan de commissie maar aan de aios zelf. Een visitatie wordt als groep voorbereid en het gesprek vindt plaats met de hele groep waardoor er tegenstrijdige belangen kunnen bestaan (bv oudere jaars die graag baan wil in betreffende ziekenhuis). Beter is om aios individueel te spreken

Ik heb nog geen visitatie mee gemaakt maar dat lijkt mij de manier om problemen aan het licht te stellen. De opleidingsmonitor (enquête) helpt hier ook bij, misschien wel meer vanwege de anonimiteit.

Ik heb nog geen visitatie meegemaakt dus ik weet het eigenlijk niet

Ik heb recent een visitatie meegemaakt en ik vond het verloop teleurstellend. Er was geen tijd of ruimte voor een vertrouwelijk gesprek en enkele probleempunten werden door de opleiders niet heel serieus genomen.

Ik kom uit een vooropleiding waar een probleem is geweest, de staart ervan speelt nog, dit bespreken tijdens een visitatie lijkt ongepast (ging oa over specifiek gedrag)

ik vind dat als er problemen zijn, dat die niet kunnen wachten op een visitatie ronde. Die moeten direct worden aangekaart en opgepakt.

Ik vraag me af hoe vrijuit er gepraat wordt in een visitatie

Ik vraag me af of je tijdens een visitatie van een dagdeel helemaal tot de essentie komt en het probleem voldoende begrijpt; denk dat je dan langer met verschillende partijen moet spreken

Ik weet niet of bepaalde dingen zoals sfeer genoeg naar voren komen tijdens een visitatie

Ik weet niet wat visitatie precies inhoudt. Maar het lijkt me van belang ook echt mensen te spreken (anoniem)
In mijn opleiding staan al jaren dezelfde punten op de PDCA cyclus. Pas nu we richting een visitatie gaan, heb ik het gevoel dat onze AIOS inbreng serieus genomen wordt.

In principe is dat het doel van de visitatie, echter zal er vaak gebeuren dat er toch dingen voorbesproken worden en dat punten door de groep gedragen moeten worden om het daar te melden.

In principe moet een opleidingsprogramma problemen zelf kunnen detecteren en oplossen

In recente visitatie hebben we een aantal kleine verbeterpunten besproken - deze zijn dermate uitvergroet dat hierdoor er zwaarwegende adviezen en vervroegde visitatie uitgekomen is

Incidenten op persoonlijk vlak komen hier denk ik onvoldoende in naar voren, omdat het vooral gaat over mening van de groep en over de gehele opleiding (en niet over specifiek 1 vd opleiders).

Indien de visitatiecommissie ook met de AIOS om de tafel gaat (zonder opleiders e.d.) dan zou dit zeker een goede manier zijn om te toetsen.

Indien niet alle AIOS het gevoel delen zal het snel niet gezegd worden. Verder vind ik dat de sfeer van een visitatie/de echte knelpunten van de opleiding niet altijd overeenkomt met het uiteindelijke verslag

Indien persoonlijke problemen met bijv opleider is dit niet iets wat besproken wordt tijdens visitatie

Individuele gesprekken leiden tot veel beter inzicht. Echter is het opstellen van verbetertrajecten dan ook lastig. Hierin moet dan ook professionele begeleiding zijn

Instantie van buitenaf waardoor problemen aan de kaart stellen wellicht lastiger is, tevens is dit een afrekening van je opleidingsprogramma. Veel problemen zijn wellicht goed om eerst intern te bespreken en indien mogelijk op te lossen.

Intern bespreken

Intern zou je dat met elkaar al moeten kunnen bespreken, een visitatie nodig hebben is m.i. een zwaktebod (anderzijds soms wel nodig om de nodige druk uit te kunnen oefenen)

Is een moment opname, dan kan er een hoop onder het tapijt worden geschoven

Is het moment om kritisch te kijken naar de processen plus je krijgt ook een ander perspectief

Is in het nadeel van AIOS als er een negatief beeld ontstaat

Is niet frequent en niet diep genoeg op het sociale aspect

Is niet frequent genoeg. Als er iets speelt net nadat visitatie is geweest, zou je 5 jaar moeten wachten om het op te kunnen lossen

Is niet het beste manier, wel een van de mogelijkheden. Verder kan DIRECT evaluatie door de AIOS ook een optie zijn

is soms misschien te officieel

Is te officieel; formeel. Mensen zijn dan op hun hoede en kunnen makkelijker zaken verbloemen

Ja dat zou het zeker moeten zijn. Alleen denk ik dat hier niet altijd alles aan het licht komt doordat ik vaker met voorbereidingen van visitaties gehoord "dat dingen nogal eens uit hun verband worden gehaald". Hoe kan je dit ondervangen?!

Ja en nee, als er een groot probleem is moet dit wel eerder aangekaart worden

Ja mits alles gezegd kan worden

Ja omdat het een breed gedragen probleem is maar tegelijkertijd nee omdat er op individueel niveau dan weinig gebeurt

Ja, maar door de afhankelijkheidspositie die je hebt geef je minder gemakkelijk kritiek. Bovendien voelt het niet als de plek om dagelijkse strubbelingen met de opleiding aan te kaarten

Ja, mits mensen wel het gevoel hebben vrij te kunnen spreken

je hebt voldoende tijd om het goed voor te bereiden, en het is ook maar net wat het stokpaardje is van de visitatiecommissie en daarnaast is er een vermoeden van vriendjespolitiek

Je kunt vrij jouw mening geven aan externen

Je moet als AIOS zelf aan de bel trekken indien eerder dan visitatie problemen zijn

Je wil ook niet dat de opleiding stopt, dus je bedenkt waar je wel/niet een punt van wil maken

Je wisselt als AIOS vaak van werkplek dus je moet maar net de visitatie meemaken, het is niet frequent genoeg

Je wordt verplicht om veranderingen door te voeren.

Jonge aios durven hun beoordelende opleidersgroep niet goed zelf te beoordelen, ook grotendeels door eigen onwetendheid wat veilig is en wat niet, omdat sommige onveilige situatie zo in de werkcultuur verbakken zijn.

K weet het niet want niet eerder visitatie meegemaakt

Kan zeker een beeld geven, maar mogelijk voelt iemand zich tijdens visitatie geremd om zaken te bespreken. Via andere route misschien meer informatie te verkrijgen.

Kijkje in de keuken

Komt makkelijker te sprake, wordt makkelijker opgespoord

Komt veel aan bod

Liefst kaart je dit ruim voor de visitatie al aan; visitatie biedt ook niet genoeg rust ervoor

Log bureaucratisch gebeuren, schiet niet op, is eens in de zoveel jaar

Maar 1x in de 4 jaar, weinig dwingende middelen.

Maar dan wel fysiek, en een gesprek apart met AIOS en apart met opleiders.

Maar deels, heel erg afhankelijk van hoe open de visitatie gaat zijn

Manier om de opleiding te verbeteren, stem van de aios

Manier om gestructureerd zaken te evalueren en er mee aan de slag te gaan voor een volgende visitatie

Mensen melden niet alles

Met visitatie worden alle partijen gesproken

Met zo'n visitatierapport kan de vakgroep bv ook weer naar raad van bestuur om dingen aan te passen

Mijn ervaring is dat tijdens de gesprekken knelpunten aan het licht komen en door de 'buitenstaanders' ook gemakkelijker ter sprake komt

Mis soms gevoel dat visitatie voor ons is

Misschien niet vertrouwde omgeving om gevoelige problemen te bespreken

Mits commissie voldoende doorvraagt

Mits de AIOS open zijn. Daarnaast is het ook belangrijk dat bepaalde punten niet pas bij een visitatie ter sprake komen, maar dit al eerder met de opleiders wordt besproken. Met een AIOS vertegenwoordiging of tijdens opleidingsvergadering.

Mogelijk voelen mensen zich niet veilig

Moment opname waarbij niet echt getoetst wordt of dat wat vermeld wordt ook de waarheid is

Moment opname. Korte foto ipv een film.

Momentopname waarbij antwoorden van tevoren kunnen worden ingestudeerd. Zeker als deze online plaatsvindt.

Momentopname, al eerder melden ipv wachten op de visitatie

Momentopname, waar mogelijk ook niet alle betrokken aios vrijuit durven te spreken

Nee (5x)

Niet alles komt aan bod denk ik

Niet altijd eerlijke antwoorden

Niet anoniem

Niet de enige maar wel een manier die niet vrijblijvend is en waar mensen van buiten bij betrokken zijn om de problemen te signaleren

niet direct effectief te veranderen

Niet frequent genoeg, daarnaast lastig het zomaar te melden i.t.t. Makkelijk benaderbare vertrouwenspersoon

niet frequent genoeg, voelt niet veilig

Niet heel frequent en vaak moeten er veel vinkjes afgetekend worden. Hierdoor soms minder aandacht voor een specifiek onderdeel.

Niet visitatie afwachten. Eerder zelf al aan de bel trekken

Niet vrijuit kunnen praten

Nog niet meegemaakt, maar lijkt me een momentopname.

Nooit eerlijk antwoord op hoe het chronisch op de werkvloer is

nooit geheel onafhankelijk. blijft artsencultuur.

Omdat 17% (chirurgie) van de gevisiteerde AIOS groepen belangrijke zaken voor de visitatie niet noemt. Uit angst.

Omdat dat volledig afhankelijk wie de visitatie doet en hoe deze wordt gedaan

Omdat dit wordt voorbereid denk ik dat het blind toetsen van de opleiding zinvoller is.

Omdat een visitatie slechts een enkele keer per jaar is, voor structurele problemen prima (en ook met meer
pressie), maar voor incidenten te weinig

Omdat er dan vanuit hogere instanties een serieus rapport wordt opgemaakt met punten waar de
opleidingsgroep echt iets mee moet

Omdat er specialisten uit eigen veld anoniem met aios groep spreken

Omdat ik niet denk dat iedereen vrijuit kan spreken zonder de opleiding te schaden

Omdat ik zelf ervaren heb tijdens een stage hoe je een visitatiecommissie om de tuin kan leiden als je dat wil.
Hebben de aios te veel diensten gedaan aan het begin van het jaar? Dan geven we nu toch alle diensten aan
stagisten die we daar a uit het rooster kunnen verwijderen? Er werd afgesproken om over een heleboel dingen
mooi weer te spelen omdat ook de AIOS zelf bang waren de visitatie niet te halen en dat de opleiding dan zou
worden gesloten.

omdat je als AIOS ook apart een gesprek hebt met de visitatiecommissie. En tot nu toe werd er kritisch
meegekeken met onze opleiding.

Omdat visitaties aangekondigd zijn. Er wordt ruimschoots begonnen met aanhaken van de achterstallige Vrest
zaken, toezeggen van gevraagde zaken naar de assistenten zodat ten tijde van de visitatie het er prachtig bij ligt.
Kom eens tussentijds kijken. En doe externe, onafhankelijke enquêtes. Doe wat met alle signalen die buiten de
visitaties om naar boven komen over te hoge werkdruk, stress, heel veel jonge dokters die na jaren keihard
werken en investeren een andere baan gaan zoeken.

Onafhankelijke controles. FMS moet diversiteit meer promoten

Onafhankelijker en objectiever

Onlangs visitatie gehad, rapport viel tegen

Onze opleiding zou in okt 2020 gevisiteerd worden. Dit werd uitgesteld ivm COVID en er werd geen nieuwe
datum gepland. Aangezien wij als AIOS enkele belangrijke punten te bespreken hadden, hebben we
aangedrongen bij de visitatiecommissie op een nieuwe datum. Vervolgens krijgen we maar 1 uur de tijd voor
gesprek met de commissie. Dit is veel te weinig om alles aan bod te laten komen en een goed beeld te geven van
de opleiding en het opleidingsklimaat. Ik denk dat er ook een lokale instantie zou moeten zijn die de opleiding
monitort en die dus veel laagdrempeliger en makkelijker te benaderen is.

Op dat moment komt niet alles boven water

Op die manier spreek je maar een paar mensen en die mensen gaan niet de kleinere of gevoeligeren dingen
bespreken met een onbekend persoon die daarna een verslag schrijft. Dus dit zou intern door bijv een interview
idee oid moeten plaatsvinden om het daadwerkelijk te inventariseren. Tijdens een visitatie komen er met name
administratieve / logistieke problemen of verbeterpunten naar boven.

Op een visitatie wordt gereageerd als een toets waar bij de opleiding het beste beentje moet voortzetten.
Problemen brengen de opleiding in gevaar, en dit betekend dan ook direct dat de continuïteit en veiligheid van de
AIOS onder druk zou staan. Daarnaast zijn voorbeelden herleidbaar naar individuen

Op zich denk ik dat het heel goed is dat er gevisiteerd wordt omdat het een manier is om dingen aan te kaarten
en er dan ook wat gebeurt. Wel is het zo dat ik denk dat de beste manier een open gesprek is omdat dat uit
eindelijk is dat er nodig is en meer wederzijdse begrip geeft dan een visitatie

Op zich wel, echter de visitatie is een momentopname en niet erg frequent waardoor niet alles gesignaleerd zal
worden

Open sfeer tijdens visitatie en knelpunten kunnen benoemd worden. Echter visitatie is niet regelmatig. Een 4
jaarlijkse opleidingsvergadering waarborgt dat zaken eerder besproken en aangepakt kunnen worden.

Opgepoetste werkelijkheid. Hints moeten worden opgepikt.

Over het algemeen is een visitatie denk ik een goed instrument, mits je met voldoende AIOS bent. In mijn huidige
baan zit ik echter als enige AIOS op mijn locatie (tevens zitten er 3 andere AIOS op 3 andere locaties). Iedereen zit
dus alleen op zijn/haar locatie, waardoor in deze setting een onveilig opleidingsklimaat onmogelijk veilig/anoniem
te bespreken is in een visitatie.

persoonlijke ervaring dat een visitatie wel prioriteit aan zaken kan stellen. heeft veel macht zo'n visitatie

Probleem is vaak de sfeer. Die laat zich moeilijk vangen in een gesprek. Ook vind je vaak hoe het gaat op de eigen opleiding normaal en weet je niet hoe het anders zou kunnen of moeten

Probleempunten komen aan bod en worden in groep besproken en aangepakt.

Problemen zijn ook op andere manieren te bespreken.

Problemen zouden al bij continue monitoring boven moeten komen

sommige zaken worden ten tijde van visitatie onder tapijt geschoven met als onderbouwing dat de opleiding uit het centrum kan verdwijnen als de vuile was wordt buiten gehangen.

Soms gaat het om persoonlijke delicate zaken. Bij mensen die je niet kent waarbij je weet dat het bij opleider/vakgroep terecht komt zul je niet direct alles zeggen.

Soms voelt het te zwaarwegend, echter is dit ook nodig

standaardlijstjes met vinkjes, standaardvragen

Stok achter de deur voor opleiders om veranderingen door te voeren

Structurele problemen zullen ongetwijfeld naar voren komen bij een visitatie. Echter zijn de visitaties te infrequent om alles op te pikken, zeker als er net een visitatie geweest is. Daarnaast vraag ik mij af of je alles in een visitatie kan vangen.

Te formeel waarbij iedereen alles perfect maakt net voor de visitatie. Na de visitatie verwateren zaken vaak snel.

Te formeel, mensen laten niet zien hoe het echt gaat

te grote groep (academisch ziekenhuis), te vaag geformuleerde punten die dan naar voren worden gebracht, volgt eigenlijk nooit actie uit

te onpersoonlijk.

Te ver focus op verschillende aspecten en bovendien teveel druk dat erkenning niet wordt toegekend. Iets veranderen in de opleiding zal mi op een andere manier moeten

Te weinig tijd en te grote groep om echt terzake dingen te bespreken. Ook wordt alles genotuleerd. Dus je kunt niet anoniem spreken.

Terugkoppeling naar de opleiders, en hierdoor mogelijk problemen

Teveel sociaal gewenste antwoorden en geen echt kijktje in de keuken

Tijdens de visitatie is niet voor alles tijd en als een deel van de aios groep iets niet wil bespreken is dit lastig want je moet als groep spreken. De samenvatting van de visitatie legt soms het zwaartepunt niet waar de aios het willen hebben

Tijdens een visitatie krijg je soms toch het gevoel alleen dingen te bespreken die echt héél slecht gaan, en niet kleine dingen, omdat je niet van kleine probleempjes grote problemen wil maken.

Tijdens een visitatie wordt gestructureerd naar de verschillende aspecten van de opleiding gekeken.

Uiteindelijk meestal focus op futiliteiten, met echte problemen bespreken gooi je je eigen glazen in

Vaak voorgekauwd, men bespreekt alleen de protocollen maar niet de individuele problemen van aios vaak wel voorbereide antwoorden. Als het goed gaat is het goed middel, als er problemen zijn denk ik lastig die te achterhalen

Vanwege afspraken in voorbesprekingen

Veilig en open gesprek waar mening van de aios groep duidelijk en genuanceerd naar voren gebracht kan worden. Tevens wordt verbetering ook echt verwacht.

Veilig klimaat, losse gesprekken met aios groep en staf groep, gezamenlijke terugkoppeling daarna, onafhankelijke groep met veel invloed

Visitatie blijft een momentopname, 1 maand later kan bijv door uitval van een AIOS alles weer anders zijn.

Visitatie is goed voor de lange termijn, voor korte termijn heb je er in mijn ogen als AIOS weinig aan

Visitatie blijft een momentopname, er kan een kortdurende show opgevoerd worden die problemen maskeert.

Visitatie blijft erg algemeen, niet toegespitst op persoonlijke omstandigheden van AIOS

Visitatie duurt te lang, je moet problemen gewoon zelf oppakken. Visitatierapporten geven weinig urgentie

Visitatie geeft maar half beeld. En vaak wordt er weinig met rapport gedaan (tenzij het ECHT heel slecht is)

visitatie heeft teveel macht waardoor het bedreigend kan worden ervaren

Visitatie is een goed middel. Aan de andere kant komt niet alles aan bod en zijn er ook andere manieren.

Visitatie is een harde deadline en kan daarmee zeker dingen aan het licht brengen die verbetering behoeven.

Echter zou het ook goed zijn om buiten visitaties aandacht te hebben voor verbeterpunten.

Visitatie is één manier. Of het echt de beste is weet ik niet. Maar een eventueel onafhankelijk centraal meldpunt zou handig zijn.

Visitatie is een moment opname , het plaatje kan dan ook nog eens vaak mooi opgemaakt worden.

Visitatie is een moment opname eens in de 5 jaar. Er spelen veel vaker dingen.

Visitatie is een momentopname die tot in puntjes voorbereid wordt om zo goed mogelijk naar voren te komen

Visitatie is een toetsmoment en soms voelt het dat je hierdoor de opleiding in het gedrang brengt terwijl het niet zo iets 'groots' is

Visitatie is gepland en wordt dus voorbesproken. Visitatie richt vaak op papieren veiligheid (ochtendrapport, certificaten/opleidingsplannen) ipv op grote problemen als cultuur/werkdruk etc.

Visitatie is laagfrequent

Visitatie is log, niet frequent en afstandelijk

Visitatie is maar eens in de zoveel tijd, daar moet je niet op wachten

Visitatie is maar eens in 5 jaar, daar wil/moet je niet op wachten als er issues zijn

Visitatie is maar om de zoveel jaar, Voordat een probleem dan soms is aangepakt kan je jaren verder zijn.

Visitatie is meer controle of alles loopt, echte verbetering en veranderingen moeten vanuit de organisatie zelf komen

Visitatie is niet anoniem als je de enige aios bent

Visitatie is niet frequent genoeg om dit op te pakken

Visitatie is niet frequent genoeg om op problemen in te spelen. (3x)

Visitatie is slechts 1 x in de zoveel jaar en zowel aios als opleiders hebben er baat bij dat de opleiding erkend blijft

visitatie is slechts 1x per 5 jaar, hier zou je niet op moeten willen wachten met aangeven van problemen

Visitatie is slechts een momentopname waarin zaken soms rooskleuriger worden voorgesteld

Visitatie is uitgelezen mogelijkheid om klimaat kritisch te evalueren en te verbeteren

Visitatie is wat beladen

visitatie is wel vaak deels een façade, maar wel een van de weinige dingen die echt snel tot verandering kan leiden

visitatie kan een serieus genomen wake-up call zijn

Visitatie kan mogelijk wel verbeteringen in gang zetten, maar bij dit podium voelt het al snel als de opleiding 'afbranden'

Visitatie kan te algemeen zijn..

Visitatie kijkt naar opleiding in t algemeen, terwijl persoonlijke problemen minder makkelijk aangekaart kunnen worden. Tevens komt alles van de visitatie ook weer bij de opleiders te liggen en is het niet anoniem

Visitatie komt in mijn mening vaak te laat, beter is om dit tijdens vakgroep/assistentenvergadering te bespreken met opleider en AIOsgroep

Visitatie lijkt aan de late kant. Lijkt slimmer om het eerder en dichter bij huis aan te pakken. Door bv eerst met aios groep mening te vormen en te bespreken met coc, vertrouwenspersoon en evt opleiders

visitatie lijkt mij niet het juiste moment om problemen aan te kaarten, vind ik ook een beetje onder de gordel richting de vakgroep om het dan te bespreken.

Visitatie vindt met een dusdanig groot interval plaats, dat er in de tussentijd veel dingen kunnen veranderen die van grote invloed zijn.

Visitatie voelt een beetje als een slager die zijn eigen vlees keurt. Het is bovendien makkelijk om zaken te verdoezelen, omdat er heel veel bekeken moet worden in korte tijd. Wat men niet wil benoemen, kan makkelijk omzeild worden

Visitatie vrij uitgebreid, iedereen komt aan het woord

visitatie wordt gedaan alleen door collega's van hetzelfde specialisme, niet altijd geheel onafhankelijk

Visitatie wordt voorbesproken. Daar komen geen verassingens naar buiten.

Visitaties zijn niet vaak genoeg om tijdig te signaleren

Visitaties zijn te oppervlakkig.

Visitaties zouden frequenter mogen gebeuren.

Voor operationele zaken wel, voor de onderstroom en interpersoonlijke verhoudingen en problemen is visitatie volledig ongeschikt.

voor ouderejaars aios kan de visitatie een goede manier zijn. maar voor de jongere jaars aios is een visitatie nog te niet-anoniem. zowel voor naaste collega's als opleiders.

Voorwaarden van visitatie werden maand na goedkeuring van oplossingen alweer geschonden

Vraag me af of in een onveilig klimaat mensen zich vrij genoeg voelen tijdens die enkele uren om klok te luiden.

Wat is ook onveilig? Mijn man zit in ander specialisme en hoe daar bepaalde zaken normaal zijn, valt in mijn specialisme onder onveilig. Besproken in visitatie maar visiteurs vonden situatie niet onveilig. Dus wat is normaal?

Vraag me af of mensen bij een slecht opleidingsklimaat zich vrij genoeg voelen om bij een visitatie te spreken.

Zeker als er een kleinere aios groep is en een en ander wel naar jou als aios herleid zou kunnen worden.

Vrij oppervlakkig en enkelvoudig geheel.

Weet geen betere manier

weet niet zo goed of een visitatie alles goed waarborgt

Wellicht signaleren wel, maar vaak is dat het probleem niet. Het leidt niet perse tot een oplossing

Werkdruk is een landelijk probleem en wordt door iedereen uit de sector als normaal ervaren en met mindfulness achtige pleisters op de wond aangepakt ipv systeemverandering.

wij hebben recent zorgen om kwaliteit van patiëntenzorg (door te hoge werkdruk/te weinig personeel) aangekaart, dit werd niet serieus genomen omdat er geen incidenten/grote problemen waren gemeld.

Wordt gevisiteerd door vakgenoten waarbij je eventueel na de opleiding moet solliciteren

Wordt toch vaak gewoon een showtje opgevoerd; uitgebreid voorbespreken en kritische punten worden afgezwakt of goed gepraat en dat pik je er wellicht in een middagje niet uit

Wordt toch vaak mooi weer gespeeld naar mijn idee

ze verwoorden alles zo dat het er perfect uit ziet

Zelf interne visitatie gedaan bij andere opleiding, ook al laten AIOS mogelijk niet alles weten, krijg je toch tijdens een visitatie vaak wel naar voren waar de problemen liggen

Zie mijn eerdere antwoorden. Ik denk dat de visitatie met name uitzonderlijke, groteske excessen eruit pikt. Ik denk dat veel problemen die wij accepteren als gangbaar, niet uit te leggen zijn in bv een huisartsetting. In die zin werkt een visitatie dus juist verbetering tegen omdat een positieve uitslag geïnterpreteerd wordt dat het zo goed is.

zoals eerder aangegeven zijn het specialisten van elders waarbij iedereen elkaar kent en men veelal dezelfde cultuur kent en dezelfde discutabele dingen doet.

Zoals eerder gezegd: je kan als AIOS niet goed inschatten hoe zwaar je woorden worden gewogen. Als het tot gevolg heeft dat je opleiding wordt gestopt, dan heb je daar zelf ook gelijk veel gedoe van.

zoals vooraf beschreven; zaken die niet lekker lopen, zijn vaak al op de radar en worden op zo'n wijze verpakt dat het lijkt dat de intentie er is om dit aan te pakken. Dit gebeurt echter niet effectief genoeg en zolang het geen zwaarwegend advies is, hoeft het ook niet effectief gepakt te worden.

Zolang de visitatie vrij, open en anoniem plaatsvindt waarbij er een veilig gesprek wordt gecreëerd dan is dit denk ik een goede manier om het te toetsen.

Zoveel voorbereiding en druk rondom een visitatie waarvoor evt knelpunten worden weggepoetst.

Wil je nog iets kwijt over jouw opleidingsklimaat, opleidingsvisitaties of jouw opleider?

Aanhoudend moeilijk op te lossen probleem met veel diensten waarbij verdieping bemoeilijkt wordt al met al best tevreden

Ben erg blij met mijn huidige opleidingscentrum, ivm onveilig opleidingsklimaat ben ik geswitcht van regio.

Bij andere samenstelling van de staf kunnen dingen ineens heel anders worden

bij geschil informatie bij DJS gevraagd maar dat werd door opleider weggewimpeld als "dat is een vakbond en heb ik geen boodschap aan". konden niet naar COC want daar was opleider ook voorzitter van. Vertrouwenspersoon was secretaris van COC dus voelde helemaal niet vertrouwd. Wou dat ik geweten had dat we bij RGS terecht konden!

Bij ons voel ik me veilig en is het goed geregeld

Bij ziekenhuisfusies en verschuiven van zorg zouden alle betrokken opleidingen in een vroeg stadium betrokken moeten worden om alle exposure gedurende de opleiding te waarborgen.

Binnen de radiologie (mijn specialisme) is er nu al jaren een overschrijding van de maximum dienstpercentages in de ziekenhuizen waar ik heb gewerkt en er wordt niets aan gedaan

Blijft lastig omdat je uiteindelijk afhankelijk bent van je opleiders/vakgroep. Misschien nog wel meer bij chirurgie. Ze kunnen zelf bepalen wat ze je laten doen.

Dat er altijd ruimte voor verbetering is, maar ook dat ze van heel ver zijn gekomen. Ik denk persoonlijk dat een opleider de functie voor langere tijd moet bekleden om er voldoende ervaring en affiniteit mee te krijgen. Helaas is bij ons de hoofdopleider in mijn opleiding (nu derde jaar) al voor de derde keer compleet gewisseld.

De bejegening vanuit de opleiders naar arts-assistenten zal anders moeten, recent aantal assistenten stop met opleiding en burn-out, dit gaat m.i. toenemen als er niets verandert aan de hoge werkdruk en negatieve feedback

De huidige opleider heeft geen enkele kwaliteit die past bij de functie opleider. Geen feeling met de aios, geen persoonlijke interesse en heeft ook nooit tijd. Geen voorbeeldfunctie.

De intentie is er, de uitvoering ontbreekt.

De manier van visitaties verandert wanneer een ziekenhuis de 'instellingsvisitatie' positief is doorgelopen. Heb me bedenkingen of dit ten goede gaat van het opleidingsklimaat binnen een specialisme omdat de COC nu een grotere rol krijgt. Hoe goed de rol van de COC binnen een ziekenhuis ook is, het blijft toch nooit helemaal een onbevooroordeeld orgaan.

De opleider moet de champion voor de aios zijn

De problemen van ons onveilige opleidingsklimaat zijn zeer goed opgepakt door de RGS.

De werkdruk blijft een heikel punt, vooral om de vooruitzichten op de arbeidsmarkt nu zo slecht zijn.

Er is m.i. helemaal geen intrinsieke wens om het te verbeteren. Het systeem werkt voor de meeste AIOS als je ze het vraagt - dus waarom veranderen?

Er wordt al jaren gerommeld met administratie van gewerkte uren. We werken veel teveel, bazen vinden ons lui dus we moeten niet zeuren. En ondertussen niemand die het opmerkt bij inspectie, visitatie oid. Tevens weinig ruimte voor een goede werk privé balans als je kinderen hebt. Opmerkingen als 'dan moet je maar een nanny nemen' als je om 18u bij de crèche moet zijn

Er zou mijns inziens veel meer gekeken en geluisterd kunnen worden naar de langer zittende aios en hun visie op zaken, zonder dat dit direct een commissie moet of in een werkgroep. Er wordt veel op de werkvloer gesignaleerd en gepoogd te adresseren, maar een goede actie blijft daarnaast uit. En zowel op individueel niveau wordt dan een aios te kort gedaan, maar ook de groep in haar totaliteit wordt tekort gedaan. Daar zou m.i. veel meer naar gekeken moeten worden.

Erg prettig, veilig, geeft vertrouwen

Erg tevreden over mijn opleider en opleidingsklimaat.

Fijn om te weten dat bij problemen de Jonge Specialist ook ingeschakeld kan worden.

Gebrek aan diversiteit

Geen toevoegingen

Geen, ik ben zeer tevreden

Goed opleidingsklimaat en zeer tevreden over opleider.

Goed ziekenhuis, opleidingsteam toe aan professionalisering

Goed.

Goede opleider

Heb niet het idee dat opleider luistert naar individu en veel beoordelingen obv momentopname

Heel fijn opleidingsklimaat met een prettige opleider. Vooral tekort aan arts-assistenten wat de opleiding minder diepgang geeft.

Helaas is ook in mijn kliniek de opleider iemand die graag de baas is maar geen hart voor zijn assistenten heeft. Een assistent lijkt alleen leuk om voor te werken als die assistent ook heel hard werkt en nuttig heeft. Zodra het gaat om een assistent die meer aandacht en tijd nodig heeft dan is het snel klaar met de inspanning die worden verricht. De opleidingsgroep sluit de rijen. Juist in een tijd die ontzettend moeilijk zwaar is voor een assistent - geschil met opleider- trekt iedereen zijn handen er vanaf en werd ik geheel buitengesloten. Er was geen begeleiding. Er zijn de afgelopen jaren meerdere opleidingsassistenten uitgevallen. Maar kritisch kijken naar eigen handelen, ho maar. Assistenten die uitvallen zijn duidelijk zwakke schapen, zo is de conclusie. En dat wordt ook

de achterblijvende assistenten zo weer aangeleerd. Dus die doen ook hun mond niet meer open als er iets is. Want met dit schrik voorbeeld op het netvlies steekt niemand zijn nek meer uit.

Het is best lastig als dingen volgens de regels redelijk geregeld zijn iets aan te kaarten over het klimaat. Zou jaarlijks enquête over opleidingsklimaat ipv 2 jaarlijks fijn vinden, assistenten wisselen zo snel, dan heb je gewoon meer kans dat dingen sneller boven komen

het is niet perfect en denk dat het geen uitzondering is. Denk ook dat het elders niet per se beter is.

Het is veel erger dan het lijkt. De aios durven niet, en houden zichzelf voor dat het normaal is.

Het is voor een opleider ook niet altijd makkelijk. Ik ben erg tevreden over mijn opleider, maar zij staat alleen tegenover de rest vd vakgroep als het gaat om opleiding vs bedrijfsvoering.

Hoe informeler het karakter van de visitatie, hoe laagdrempeliger het voor AIOS is om zaken ter sprake te brengen. (Dit is minder het geval wanneer het heel officieel gemaakt wordt en men het gevoel heeft de 'eer hoog te moeten houden').

Huidige opleider is top

Ik ben blij dat ik er binnenkort niets meer mee te maken heb

Ik ben erg tevreden

ik ben erg tevreden

ik ben grotendeels tevreden en de punten die aandacht verdienen, kan ik hier goed bespreken

Ik ben heel erg blij met onze opleider en het klimaat op onze afdeling

Ik ben heel tevreden over ons opleidingsklimaat en mijn opleider.

Ik ben in het algemeen heel tevreden over mijn opleiding. Ik zit zelf ook in de opleidingscommissie.

Ik ben tevreden over mijn opleidingsklimaat, opleidingsvisitaties en opleider

Ik ben zeer tevreden over mijn opleiding en de opleider

Ik denk dat individuele opleidingsvisitaties beter werken dan regionale, ik vrees dat je bij regionale visitaties niet alles boven tafel krijgt. (ik ben zelf lid geweest van een pvc waarbij ik visiterend aios was)

Ik geloof dat de opleiders echt hun best doen, maar door gebrek aan tijd en inzicht in de dagelijkse bezigheden van de AIOS lukt het niet om het opleidingsklimaat te optimaliseren

Ik had graag een opleider gekozen, in plaats van een plaatsvervangend zonder vragen door te schuiven

Ik heb in m'n huidige ziekenhuis nog geen visitatie meegemaakt. Opleider staat open voor feedback.

Ik heb ingevuld met het oog op mijn recente ervaring in een ziekenhuis waar ik een deel van de opleiding uitvoerde, ik ben zeer ontevreden over het opleidingsklimaat aldaar. Mijn hoofdinstantie heeft het echter veel beter voor elkaar.

Ik heb net een geschil gehad over stopzetting buiten de beoordelingsmomenten. Opleider waant zich de koning over zijn koninkrijk en onaantastbaar

Ik heb op dit moment niks op het opleidingsteam aan te merken!

Ik heb slechter meegemaakt maar na een overstap ben ik in een ander klimaat terecht gekomen. het wil niet zeggen dat het eerste klimaat slecht was, maar het paste veel minder bij me dan het tweede klimaat. Hier ben ik als een vis in het water. Vaak is het dus ook een kwestie van persoonlijkheid en de sfeer en het soort mensen in de groep waarbij je het meeste uit je opleiding kunt halen. Misschien zou het laagdrempeliger moeten zijn om van cluster te ruilen (ik ben lang trouw geweest aan mijn oude cluster... misschien wel te lang)

Ik voel wel druk zoveel mogelijk alles in het geplande, 'normale' pad te doen, wat soms wel veel stress geeft.

Ik zit nu in Duitsland. Als je het Nederlanders vraagt is de sfeer in Duitsland 'scheize'. Ik pleit voor het omgekeerde In mijn opleiding is dit gelukkig geen probleem, ik hoop dat de enquête en jullie werk eraan bijdraagt dat dit voor steeds meer aios zo zal zijn!!

In principe moet je als AIOS samen met de opleider en plaatst vervangende opleider eruit kunnen komen.

Meer inspraak van AIOS zou heel veel verbeteren.

Mijn opleider is een goed mens die zijn aios vooraan zet en onze positie in de afdeling stap voor stap heeft verbeterd over de afgelopen vijf jaar.

Mijn werkplezier heeft vaak te lijden gehad onder onveilige werksituaties tijdens mijn gehele opleiding. Vaak niet direct voor het oog zichtbaar, zich uitend in dat flauwe grapje, peer pressure of vooroordelen zonder ook maar zelf met je te toetsen of t wel klopt bijvoorbeeld. Kost veel onnodige energie en kan bron zijn voor burn-out klachten. Niet efficiënt voor veiligheid van de aios, dus ook niet efficiëntie van de opleiding en veiligheid van de

patiënt die hier indirect ook last van heeft. Oorzaak ligt in de arbeidscultuur waar we bepaalde omgang maar normaal vinden... Juist op plekken waar de cultuur milder is, is de prikkel hier wat aan te doen dus minder groot, maar niet onbelangrijk..

Moeilijke tijd gehad op een plek. Weinig oor voor aios

Nee, heel tevreden!

nee, ik ben blij met zowel opleidingsklimaat als opleiding als opleider

Nee, nog niet een dergelijke situatie meegemaakt dus moeilijk in te schatten "wat als"

Nee.

Nee; wel ben ik benieuwd naar de effecten van het regionaal visiteren op de kwaliteit van de visitaties op het lokaal niveau.

neen

Niet iedere COC bevat een of meerdere aios wat belangrijk kan zijn bij een geschil.

Nu ben ik tevreden over mijn opleidingsklimaat, maar ik als ik toch punten heb waar ik ontevreden over ben heb ik niet een plek waar dit aangekaart zou kunnen worden. Dan heb je denk ik echt een probleem.

op dit moment zeer matig opleidingsklimaat, mogelijk door corona of door jaargang waar ik in zit (2e) maar er is behalve dat je overall wordt ingezet waar iemand ontbreekt (poli / afdeling etc) geen echte vooruitgang in mijn opleiding wat betreft technieken leren etc

Opleider drukt duidelijk een stempel op de opleiding

Opleidingsklimaat kan echt veel beter.

Over algemeen fijne groep en laagdrempelige sfeer. Onze opleider is ook gebonden aan de wijze waarop het ziekenhuis met budget omgaat, mijns inziens zit daar een belangrijk deel van t probleem.

Over de opleiders ben ik heel tevreden, klimaat tijdens mijn vooropleiding was goed, maar door 1 persoon die ellende veroorzaakte (een specialist) werd het vertrouwen in de hele groep geschaad, want die stonden niet als 1 man achter de AIOS en dat heeft veel schade aangericht

Over het algemeen ben ik super tevreden over het opleidingsklimaat en de opleiding.

Over het algemeen zeer tevreden over het opleidingsklimaat en de inzet van de opleider (en de hele groep) hiervoor

Prettige opleiders en klimaat

Recent een opleiderswissel gehad, zaken zijn veel verbeterd. Toch als de bedrijfsvoering in het gedrang komt wordt er alsnog regels of afspraken overtreden zoals geen dienst doen ik eerste half jaar na bevalling, of na 20wk zwangerschap

Roosters worden op papier kloppend gemaakt. Aios hebben niet echt het gevoel dat ze eerlijk kunnen zijn.

Opleiders ontkennen de problemen

superfijn

tevreden

Toegenomen interesse en toewijding van huidige opleider. Veilig.

Uitstekende opleider die aios motiveert

Veel enthousiaste en betrokken andere specialisten die bijdragen aan een leuke leerzame opleiding!

vertrouw diegene niet

Visitaties gaven aanleiding tot verbetering van de opleiding welke inmiddels met succes zijn doorgevoerd

Voorlopig alles goed in huidige nieuwe omstandigheden, hopelijk blijft dit ook zo gedurende de verdere vooropleiding.

We staan zwaar onderbezet en hier wordt weinig aan gedaan. Ik weet echter niet of mijn opleider hier veel aan kan doen, ik denk dat het meer een financieel probleem is. Bij de vorige ziekenhuizen waar ik gewerkt heb was het precies hetzelfde.

Ze zouden opleiders moeten selecteren obv 'is dit een rolmodel als arts en als persoon'

zeer fijn opleidingsklimaat, zeer fijne opleider

Zeer tevreden

Zeer tevreden

Zie eerdere antwoorden.

Zie eerdere opmerking bij slecht punt aan de opleiding. Opleider lijkt alleen belangen te behartigen van aios eigen specialisme en die van vooropleidingsassistenten zijn ondergeschikt.

Zo lang het goed gaat is de opleiding te doen en staat de opleider aan jouw kant maar zodra er een probleem is voel je je onbegrepen of alleen staan. Een aios met een probleem is een lastige aios die ook niet zo snel meer van dat stigma af komt.

Zoals eerder genoemd; gevoel anoniem te zijn, in een jaar tijd geen enkel gesprek met opleider gehad.

Zou veel meer aandacht voor moeten zijn
