

Duidelijke afspraken nodig over positie opleider

Geef opleiders de ruimte

Aios voorbereiden op hun toekomst als medisch specialist: opleiders doen het dagelijks vol overtuiging en met veel enthousiasme. Maar het kost ook veel werk en (vrije) tijd. De ruimte daarvoor is er lang niet altijd. Hoog tijd voor duidelijke afspraken. 'De periode dat je opleiden 'erbij' deed, ligt echt achter ons.'

Vanuit de krottenwijk in Nairobi is het voor Michael Klemt-Kropp even omschakelen naar een gesprek over de positie van de opleider in Nederland. De MDL-arts en opleider, in het dagelijks leven werkzaam in de Noordwest Ziekenhuisgroep, doet deze zomer vrijwilligerswerk in de Keniaanse hoofdstad. Hij verleent acute zorg aan de allerarmsten. 'Een zorgverzekering is hier niet bekend, mensen betalen voor elke afzonderlijke handeling', vertelt hij via een Skype-verbinding die redelijk werkt als hij dicht bij de aansluiting gaat zitten. 'De Duitse organisatie *German Doctors* helpt daarom mensen die dat niet kunnen betalen door dokters als duo voor zes

weken uit te zenden. Het is roeien met de riemen die je hebt, maar je kunt met weinig middelen toch veel betekenen.'

Ingewikkelder

Voor zijn vertrek naar Afrika was Klemt-Kropp betrokken bij de enquête over de positie van opleiders die de Raad Opleiding van de Federatie uitzette onder acht ziekenhuizen. 'Bij de vergadering van de Raad kwamen we te spreken over de positionering van opleiders. Op papier – zoals in het Kaderbesluit en het rapport Scherpbier 2.0 – staat namelijk wel beschreven wat er van opleiders verwacht wordt. ►



MDL-opleider Michael Klemt-Kropp:

'Een derde van de opleiders heeft helemaal geen afspraken gemaakt over hun positionering'



‘Bij het nieuwe opleiden komt voor opleiders organisatorisch veel meer kijken’

Maar in de dagelijkse praktijk blijkt de positie van opleiders een stuk lastiger te definiëren. Er is weinig formeel vastgelegd over zijn gezag tegenover aios, zijn positie tegenover de raad van bestuur of het bestuur van het MSB. De Raad Opleiding wilde inventariseren of dit voor meer opleiders geldt en hoe we ervoor kunnen zorgen dat opleiders hun vak beter uit kunnen oefenen.’

Want opleiden ‘erbij’ doen is niet meer van deze tijd. Klemt-Kropp: ‘Het oude meester-gezelmodel, waarbij de assistent meekijkt wat de specialist doet, was niet slecht. Bepaalde elementen daarvan bestaan ook nog steeds. Maar het nieuwe opleiden brengt meer structuur, minder vrijblijvendheid en meer kwaliteitseisen met zich mee. Het is niet meer zes jaar alleen ‘meelopen’, de aios moet ook patiënten zien, onderzoek doen en werken aan communicatieve vaardigheden. Bovendien komt er voor opleiders organisatorisch veel meer bij kijken. Het is dus niet zo dat we vroeger slechtere artsen opleidden, maar opleiden is wel ingewikkelder geworden.’

Geen afspraken

In de enquête, gehouden onder drie umc’s, drie topklinische ziekenhuizen en twee algemene opleidings-ziekenhuizen – gaven 92 opleiders hun mening. Klemt-Kropp: ‘We wilden een beeld krijgen welke competenties, werkzaamheden en tijdsinvestering instellingen van opleiders verwachten en wat opleiders mogen verwachten van hun werkgever. De meest in het oog springende uitkomst is dat een derde van de opleiders helemaal geen afspraken heeft gemaakt over hun positionering. Denk daarbij aan of het opleiderschap wordt genoemd in hun functieprofiel, wat hun rol precies inhoudt en hoeveel tijd ze hieraan mogen besteden. Als er wel afspraken zijn, dan zijn die vaak gemaakt op vakgroep- en niet op instellingsniveau.’

Dat is opmerkelijk gezien de hoeveelheid uren die gemoeid is met opleiden. ‘Opleiders zijn alleen al zo’n vijf tot zeven uur per week bezig met de organisatie rondom het opleiden’, zegt Klemt-Kropp.

Good practice: Handboek Opleidingsfonds

De Noordwest Opleidingsgroep werkt met een Handboek Opleidingsfonds om de geldstromen transparant en inzichtelijk te maken. Een voorbeeld dat navolging verdient.

Hoe werkt het?

Bedrijfskundig manager Marjan Verbart van de Noordwest Academie: 'Opleiders krijgen via subsidie van het Opleidingsfonds een vergoeding en secretariële ondersteuning die het mogelijk maakt hen vrij te stellen van taken en zich bezig te houden met opleiden. Wij hebben gekozen dat geld binnen te laten komen op een centrale kostenplaats. Van daaruit worden alle facturen rond de opleiding van medisch specialisten betaald en zijn de kosten inzichtelijk. Met het *Handboek Opleidingsfonds* worden opleiders daar snel wegwijs in.'

Wat is het voordeel van die werkwijze?

'Specialisten kunnen per opleiding precies zien wat er binnenkomt en uitgaat en waar het geld naartoe gaat. Er is een splitsing gemaakt tussen vergoeding voor directe kosten en overige opleidingskosten, zoals kwaliteitsprojecten waarin gezamenlijk wordt gewerkt aan kwaliteitsverbetering. Elke opleider is zelf verantwoordelijk voor zijn budget. Zijn er overschrijdingen, dan wordt dat besproken en kan de opleider bijsturen.'

En als het budget niet opgaat?

'Ook dan spreekt men elkaar aan: gebruik het, want het is bestemd voor onderwijs. Dan kan een opleider bijvoorbeeld besluiten aios naar een congres te sturen of, zoals bij de snijdende vakken onlangs gebeurde, gezamenlijk een snijzaal te huren.'

'Denk alleen al aan de voortgangsgesprekken – per aios vier keer per jaar een half uur, en sommige opleiders begeleiden wel twintig aios – en het deelnemen aan de vergaderingen van de opleidingscommissie en de opleidingsgroep. Lang niet alle opleiders worden daarvoor vrijgeroosterd. In de enquête geven opleiders aan gemiddeld twintig procent meer tijd nodig te hebben om hun taken goed uit te voeren. Dat is één à twee dagdelen per week.'

Opvallend is bovendien het verschil tussen vrijgevestigden en dienstverbanders. Zo is 70 procent van die eerste groep vrijgeroosterd voor opleidingsuren, tegen 56 procent van de dienstverbanders. Klemt-Kropp: 'Hoewel je het omgekeerde zou verwachten, krijgen specialisten in dienstverband gemiddeld minder tijd voor niet-patiëntgebonden taken.' Klemt-Kropp snapt daarom wel een groeiende groep medisch specialisten de titel van opleider liever aan zich voorbij laat gaan. 'Het vergt veel organisatorisch werk – niet direct waarom artsen voor hun vak kiezen. Verder betekent het veel gesprekken voeren, het schrijven van het opleidingsplan of vergaderingen met de regionale opleidingscommissie. Het vertellen over je vak en doceren is leuk, maar de administratieve rompslomp is een drempel. Vooral als je vanuit je achtergrond de handvatten mist om die werkzaamheden op touw te zetten.'

Achterhaald

Zijn al die vaardigheden noodzakelijk, of valt er ook nog wat te zeggen voor de oude-stijl opleider: nors, kritisch en streng? 'Nee, dat is een achterhaald principe', lacht Klemt-Kropp. 'Zelf hoorde ik als aios alleen gemopper als ik iets niet goed deed, maar niet hoe het beter kan. Daar schiet je weinig mee op. Mensen zijn gebaat bij kritiek, maar wel goed opgebouwd: het gaat erom de aios naar een hoger niveau te tillen om een goede arts te worden. Dáár ben je opleider voor, en om die ontwikkeling te begeleiden heb je diplomatieke vaardigheden nodig.'

Opleider zijn is dan ook allang geen roeping meer, maar een beroep, vindt Klemt-Kropp. 'Die statuur moet het ook krijgen. Nu kan iedereen die vijf jaar ingeschreven staat, van de een op de andere dag worden benoemd tot opleider. Dat maakt je echter nog geen goede

opleider.' Uit de enquête komt naar voren dat negentig procent van de respondenten vindt dat opleiders kennis van de financiële facetten moet hebben, maar slechts 32 procent vindt dat ze die kennis heeft. 'Velen beschouwen het niet als kerntaak, terwijl financiële kennis juist belangrijk is om strategisch te plannen en te weten welke ruimte je hebt.'

Goede voorbeelden

De Raad Opleiding gaat nu verder aan de slag met de conclusies uit de enquête. Michael Klemt-Kropp: 'We onderzoeken nu welke mogelijkheden de cao's bieden om tot afspraken te komen over faciliteiten, ondersteuning en het volgen van cursussen. Daarnaast gaan we meer informatie en *good practices* (zie kader, red.) beschikbaar maken via de opleidingswebsite en met een workshop op het MMV-congres in december. Tot slot organiseren we regelmatig bijeenkomsten voor COC-bestuurders om de positionering van opleiders te versterken. Met die handvatten kunnen de vakgroepen ook al een slag maken.' ●



Meer informatie over het opleiden van aios is te vinden op: www.medischevervolgopleidingen.nl