

Tijd voor reflectie in de opleiding tot specialist

Professionaliteit kun je leren

E.C.A.H. Scheers,
gyneacoloog

Correspondentieadres:
e.c.scheers@og.umcg.nl;
c.c.: redactie@medischcontact.nl

Geen belangenverstrengeling
gemeld.

Als aios gynaecologie maandelijks in kleine groepen hun ervaringen bespreken, komt dat hun professionele gedrag tegen goede.

beeld: Corbis



Groningse aios gynaecologie maken zich een professionele houding eigen in kleine supervisie-groepen. Het project is succesvol en verdient daarom toepassing in de opleiding van alle aios.

Professionaliteit is in het CanMEDS-model een van de kerncompetenties van een medisch specialist. Professioneel gedrag, in Groningen opgevat als reflectieve professionaliteit, gaat uit van reflectie en verantwoording.¹

De aios obstetrie en gynaecologie in Groningen probeerden deze reflectiemethode in maande-

lijkse supervisiegroepen. Door werkervaringen te bespreken nemen zij zelf verantwoordelijkheid voor hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Wat in de huisartsgeneeskunde supervisie al jarenlang gebruikelijk is, zou ook in de opleiding tot medisch specialist moeten worden opgenomen.

Inzicht

Medische professionaliteit wordt volgens het Centraal College Medisch Specialismen (CCMS) weerspiegeld in vier gedragscriteria: de specialist levert hoogstaande patiëntenzorg op integere, oprechte en betrokken wijze; vertoont adequaat persoonlijk en interpersoonlijk professioneel gedrag; kent de grenzen van de eigen competenties en handelt daarbinnen; en oefent de geneeskunde uit volgens de ethische normen van het beroep.

Visies op professionaliteit zijn echter weinig expliciet en er zijn nauwelijks instrumenten om een professionele beroepshouding te ontwikkelen en te toetsen.^{2 3} Gelukkig kan er worden geleerd van de huisartsenopleiding.⁴

Supervisie draait om meer inzicht in de eigen werkwijze om daaruit te leren bewuster te handelen. Uitgangspunt zijn concrete ervaringen in relatie tot zelfbepaalde leerdoelen. Tijdens de supervisiebijeenkomsten is er aandacht voor onderliggende gedachten en gevoelens en tracht men motieven te benoemen. Het gaat erom dat aios begrijpen waarom ze handelen zoals ze doen, en wat ze eventueel – na analyse en inzicht – anders zouden willen doen.

SAMENVATTING

- Groningse aios gynaecologie nemen zelf verantwoordelijkheid voor professioneel gedrag door in kleine supervisiegroepen te reflecteren op werkervaringen.
- De supervisiemethode die in de huisartsopleiding wordt gebruikt voor het aanleren van reflectieve vaardigheden, blijkt ook voor aios toepasbaar en waardevol voor het ontwikkelen van een professionele houding.

Het project om supervisie te organiseren zoals die bij huisartsen in opleiding gebruikelijk is, omvatte tien bijeenkomsten onder begeleiding van een supervisor/psycholoog. Elf aios gynaecologie toonden interesse en vormden drie vaste groepen van drie tot vier aios.

In de eerste bijeenkomst vulden de deelnemers twee vragenlijsten en een startdocument in. De eerste vragenlijst bevat 27 vaardigheden waarvoor de aios zichzelf een rapportcijfer geeft, zoals: 'het uiten van uw eigen irritatie of boosheid', 'patiënten laten weten wanneer ze over uw grenzen heen gaan' of 'problemen of zaken die niet goed verliepen van u afzetten'.⁵ De tweede vragenlijst was een werk- en socialisatieverslag.⁶ Het startdocument bestond uit open vragen over de leerdoelen van de aios. Na vijf bijeenkomsten schreef de aios een tussentijds verslag om de eigen inbreng en de bijdrage van collega-aios en de supervisor te evalueren. Tevens werden leerdoelen voor het volgend halfjaar vastgelegd. Na de tiende bijeenkomst volgde een nameting waarbij dezelfde vaardighedenlijst werd gebruikt als aan het begin van het supervisietraject. In het eindverslag beschrijft de aios wat hij heeft bereikt en welke punten aandacht behoeven voor de toekomst.

Effecten van supervisie

Het effect van supervisie kan niet voor een hele groep gelden, omdat leerdoelen individueel geformuleerd zijn. Het doel van supervisie is juist om tot een persoonlijke normering te komen door bezinning op gang te brengen en te leren de eigen werkervaringen kritisch te bekijken.⁷ Huisartsen en haio's rapporteren positieve effecten van supervisie en stellen dat zij hun

werk met meer plezier en vitaliteit zijn gaan doen en creatiever zijn geworden in hun omgang met patiënten en collega's.^{5 6}

Door de afspraken over vertrouwelijkheid en de

beperkte omvang van de groep deelnemers zijn de effecten van deze pilot niet precies vast te stellen. Maar uit de reflectie- en eindverslagen blijkt dat deelname aan supervisie heeft bijgedragen aan het behalen van eigen leerdoelen en aan meer bewustwording van eigen gevoelens en gedachtepatronen, van eigen normen en waarden en van eigen gewoonten en valkuilen. Aansluitend vonden de meeste aios een passender evenwicht tussen afstand en nabijheid in contacten met patiënten, konden ze metacommunicatie beter toepassen enervaarden ze meer

keuzemomenten in hun relatie met patiënten. Bovendien leerden ze collega's en opleiders aan te spreken op kwaliteit, openheid en toetsbaarheid.


Zelfkritiek

Een aios is zowel zelfstandig professional als leerling. In deze dubbelzinnige situatie leidde supervisie volgens alle aios tot zinvolle persoonlijke verbeteringen en een betere persoonlijke balans. Overigens waren er opvallende verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke deelnemers. De vrouwelijke aios uitten vaker zelfkritiek en twijfels over hun eigen competenties. Mannelijke aios hadden minder last van de neiging tot perfectionisme en het lukte hen beter om te relativiseren.

Alle deelnemers vonden supervisie waardevol en raden het hun collega's aan. Binnen de groepen was voldoende vertrouwen om zeer persoonlijke gevoelens van angst, onzekerheid en teleurstelling te bespreken. Het samen delen van de werkvloer werd niet gevoeld als een belemmering, maar leverde juist veel herkenning en onderlinge emotionele steun op. Vrijwillige deelname én de aanwezigheid van de externe supervisor/psycholoog waren een belangrijke voorwaarde voor openheid en veiligheid in de supervisiegroepen.

In het Slotervaartziekenhuis in Amsterdam is een intervisieproject gestart dat gebruikmaakt van het uitwisselen van werkervaringen of vaardigheidstraining in communicatie en samenwerking.⁸ Deze (verplichte) begeleidde intervisie in grote groepen met wisselende samenstelling heeft mogelijk logistieke en financiële voordelen, maar hiermee kan niet de zelfreflectie worden bereikt zoals in gesloten, kleine groepen.

Dilemma's

Ook het interdisciplinaire karakter van de intervisiegroepen in het Slotervaartziekenhuis maakt vergelijking van doelstelling en resultaat moeilijk. Hoewel bepaalde competenties niet disciplinespecifiek zijn, zal de aios die werkt in de dynamiek op een verloskamer andere ervaringen, interacties en dilemma's inbrengen dan bijvoorbeeld een aios dermatologie. Bovendien, de cultuur van de organisatie en de context waarin professioneel gedrag wordt aangeleerd, zijn van belang bij de ontwikkeling van een professionele beroepshouding. Daarom bevelen wij als instrument supervisie aan, in de opzet van kleine gesloten groepen aios van hetzelfde specialisme, onder begeleiding van een externe supervisor. 

Vrijwillige deelname aan supervisie is een voorwaarde voor openheid



De literatuurlijst en eerdere MC-artikelen over dit onderwerp vindt u bij dit artikel op www.medischcontact.nl.