

---

# Gezond en veilig opleiden



**Resultaten enquête en plan van aanpak**  
Centrale Opleidingscommissie (COC)

Juni 2019

# Inhoudsopgave

1. Aanleiding en doel enquête

2. Samenvatting

3. Onderzoekspopulatie

4. Resultaten

Werkomstandigheden

- cao & arbeidstijden
- werkdruk overdag
- oorzaken hoge werkdruk overdag
- oplossingen hoge werkdruk overdag

Dienst & overdracht

- frequentie dienst en werkdruk in de dienst
- oorzaken en oplossingen hoge werkdruk in dienst
- veiligheid overdracht

Burnout

- burnoutklachten
- oorzaken
- oplossingen

Balans werk - privé

- disbalans werk-privé
- oorzaken
- oplossingen

Bevlogenheid en trots / vitaliteit en plezier

- het opleidingsklimaat
- autonomie en eigen regie in opleiding en werk
- bevorderen van welzijn aios door staf

Seksuele intimidatie

- incidentie
- hoe te handelen bij seksuele intimidatie - rol vertrouwenspersoon

Communicatie tussen aios onderling en tussen aios en staf

5. Conclusies

- aanbevelingen
- plan van aanpak
- beleidsplan en - UMC prioriteit 2019 duurzame inzetbaarheid aios.

## 1. Aanleiding en doel enquête

In november 2018 is het rapport van De Jonge Specialist (DJS) uitgekomen over de uitkomsten van de Nationale aios-enquête 2018 **Gezond en veilig werken** (zie bijlage).

**De conclusie** van de DJS enquête is dat de arbeidsomstandigheden voor jonge zorgverleners nog lang niet altijd voldoen aan hetgeen afgesproken is in de cao's en arbeidstijdenwet. Dit verstoort de werk-privé balans van jonge artsen dusdanig, dat één op de vijf jonge zorgverleners burn-out klachten ondervindt. Bovendien heeft 16% van de respondenten wel eens een situatie meegemaakt waarbij hij/zij zichzelf seksueel geïntimideerd voelde. 50% van deze respondenten maakte zo'n situatie mee met een patiënt of bezoeker, 32% met een supervisor, staflid of meerdere. Uiteraard zijn dit zorgwekkende resultaten.

De landelijke enquête van DJS is ingevuld door 953 aios. 20% van deze aios zijn in opleiding in onze opleidingsregio, de OOR-ON. Er worden echter geen data per OOR of specialisme gedeeld, omdat de aios hiervoor geen toestemming hebben gegeven.

Uiteraard willen de COC en AAVR graag weten hoe het zit met 'gezond en veilig werken' in het Radboudumc én ook vooral hoe het beter kan.

Daarom heeft de COC besloten om een enquête uit te zetten onder onze aios in het Radboudumc en - **nieuw** - tevens onder onze staf medisch specialisten te weten de opleiders en supervisors.

### **Doel van onze enquête was tweeledig:**

1. Naast inventarisatie t.a.v. stand van zaken mbt werkdruk/stress en burnout(klachten) onder de aios in het Radboudumc, was het belangrijkste doel van deze enquête om *oorzaken* en meest voor de hand liggende *oplossingen* te inventariseren onder aios.

2. Het grootste deel van de opleiding bestaat voor aios uit werkplekleren, in nauwe samenwerking met en onder begeleiding van medische stafleden te weten opleiders en supervisors. Hoe ervaren de opleiders en supervisors de werkdruk en werkstress onder aios? Zijn opleiders en supervisors op de hoogte van de ervaren burnoutklachten onder aios? Wat zien opleiders en supervisors als belangrijkste oorzaken en welke oplossingen?

## 2. Samenvatting

### Werkuren en werkdruk overdag

De helft van de arts-assistenten (52%) maken gemiddeld *meer* dan 4 overuren per week, echter de staf geeft aan dat 72% van de arts-assistenten *minder* dan 4 overuren per week maken. Een ruime meerderheid van de arts-assistenten en staf vinden de werkdruk overdag acceptabel (resp 77% en 85%). 1 op de 5 aios en 1 op de 10 stafleden vinden de werkdruk overdag hoog. De meest genoemde oorzaken van hoge werkdruk overdag zijn 1. te veel oneigenlijke administratie en tijdrovend klikken in EPIC; 2. gebrekkige organisatie met te weinig ondersteuning; 3. veel complexe patiënten met veel comorbiditeit en hoge turnover; 4. veel taken tegelijkertijd (bv consulten, afdeling, SEH) en veel onnodige storingsen tijdens patiëntenzorg (bv telefoon verpleging). Zowel aios als staf zien 3 belangrijke oplossingsrichtingen namelijk meer personeel, taakherschikking en reductie oneigenlijke taken.

### Dienst en overdracht

De ruime meerderheid van de aios (88%) en staf (96%) vinden de dienstfrequentie acceptabel evenals de werkdruk tijdens de dienst (64% van de aios en 60% van de staf). 1 op de 4 aios vinden de werkdruk hoog (26%) versus 1 op 5 (20%) stafleden.

Ook hier zien de aios en staf als oplossingsrichtingen 1. taakherschikking waarbij wordt benoemd studentassistent (voor sein en ondersteuning bij administratie en ICT) en iemand die beddenlogistiek regelt; 2. Bij reductie oneigenlijke taken worden benoemd oneigenlijke registraties in EPIC en administratielast verlagen. Daarnaast wordt benoemd dat er betere werkafspraken moeten worden gemaakt.

### Overdracht

De aios en staf verschillen in 'hoe veilig' zij de overdracht ervaren: 29% van de aios ervaren de overdracht *altijd* als veilig tegenover 52% van de staf. De meeste aios (60%) ervaren de overdracht wel *meestal* als veilig tegenover 45% van de staf.

De ruime meerderheid van de aios (71%) geven aan dat zij *altijd* (28%) of *meestal* (43%) kritische vragen tijdens de overdracht durven stellen. De staf is veel kritischer: slechts 35% van de staf geeft aan dat de aios *altijd* (10%) of *meestal* (25%) een kritische vraag stellen. 50% van de staf en 19% van de aios vinden dat aios *soms* een kritische vraag stellen. Waarom durven aios niet altijd een kritische vraag te stellen? De AIOS en staf geven beide aan dit mede ervan af hangt wie van de staf bij de overdracht aanwezig zijn. Soms zijn er dominante stafleden aanwezig waarbij zij vooral onderling als staf discussie voeren. Verder geven aios aan dat zij niet altijd vragen durven te stellen door onzekerheid, bang om zich dom te voelen of dom over te komen. De staf omschrijft dit als weinig assertief gedrag van aios.

De perceptie van de mate waarin de aios steun krijgt van de staf tijdens de overdracht verschilt tussen aios en staf. Een op de 3 stafleden (32%) geven aan dat de aios *altijd* steun krijgen van de supervisor tijdens de overdracht. Echter slechts een op de 10 aios ervaart *altijd* steun van de supervisor tijdens de overdracht. 75% van aios ervaren *meestal* steun van de supervisor. Onder de staf meent 60% dat aios *meestal* steun krijgen van de supervisor.

### Burnout

Het positieve nieuws is dat 46% van de aios *geen* burnoutklachten ervaart. Echter 43% van de aios ervaart *soms* burnoutklachten, 5% heeft *vaak* burnoutklachten en 4% heeft op dit moment burnoutklachten. De burnoutklachten bestaan uit algemene klachten van moeheid, uitgeput zijn en geen energie meer voelen, gepaard gaande met lichamelijke en psychische klachten die leiden tot het gevoel van incompetentie in de patiëntenzorg (minder empathisch etc) en twijfel over voortzetting van de opleiding (cynisme etc). De staf is zich onvoldoende bewust van deze

verontrustende gegevens: 10% van de staf denkt dat 20-30% van de aios burnoutklachten hebben. De rest van de staf denkt dat dit percentage nog lager is.

### **Oorzaken uitval**

Aios en staf geven beide aan dat de combinatie van hoge werkdruk, disbalans werk-privé, persoonlijkheid en life events als zwangerschap etc de belangrijkste redenen zijn voor uitval. Beide zien disbalans werk-privé als de belangrijkste reden, terwijl aios hoge werkdruk en staf persoonlijkheid en life events als tweede belangrijke reden benoemen.

### **Disbalans werk-privé**

80% van de aios schat in dat > 20% van hun collegae aios last hebben van disbalans werk-privé. 18% van aios schat zelfs in dat > 50% van aios last hebben van disbalans (versus 6% van de staf). De stafleden hebben een positiever beeld. 50% schat in dat minder dan 20% van de AIOS een disbalans ervaart.

### **Het opleidingsklimaat - regie en autonomie**

90% van de aios en 97% van de staf is tevreden of meestal tevreden met het opleidingsklimaat. 61% van de aios voelt *altijd of meestal* de regie. De staf is wederom optimistischer: 87% van de staf denkt dat de aios *altijd of meestal* regie voelt.

### **Voorkomen en beperken burnoutklachten**

De ruime meerderheid van zowel aios als staf benoemen dat coaching nodig is om burnoutklachten te voorkomen of beperken. Als 2e optie benoemen de aios dat er meer aandacht van de opleidingsgroep nodig is voor burnout onder aios (versus 42% van de staf), terwijl de staf als 2e optie het belang van intervisie (46%) benoemt (versus 37% van de aios). De aios benoemen dat het verminderen van de werkdruk in combinatie met verandering in cultuur en verbeteren van opleidingsklimaat belangrijk zijn om burnoutklachten te voorkomen. Als voorbeelden worden genoemd het aangaan van de dialoog met elkaar, burnout uit de taboe sfeer halen en meer positiviteit en aandacht voor menselijke maat.

### **Bevlogenheid en trots / plezier en vitaliteit**

95% van de aios en 98% van de staf zijn trots of meestal trots op de opleiding. 91% van de aios gaat met plezier of meestal met plezier naar het werk. aios geven aan met nog meer plezier aan het werk te gaan als er sprake was van een betere werk-privébalans, meer teamgevoel, betere samenwerking, minder administratielast, minder oneigenlijke taken; ruimte voor verdieping en meer autonomie, flexibiliteit; werk dat gedaan kan worden binnen de gestelde werktijd, minder werkdruk; meer begrip van staf voor privé-werkbalans, respect en waardering, open cultuur/klimaat.

### **Seksuele intimidatie**

10% van de aios heeft te maken gehad met seksuele intimidatie, 11 aios door een patient, 7 aios door een staflid, 1 aios door een bezoeker. 85% van de aios en 78% van de staf geven aan dat seksuele intimidatie niet open wordt besproken tussen aios en staf.

54% van de aios weten niet wat zij zouden moeten doen als ze te maken krijgen met seksuele intimidatie

### **Communicatie tussen AIOS onderling en tussen aios en staf**

Voor AIOS onderling zijn werkomstandigheden en werkdruk overdag en in de dienst belangrijke gespreksonderwerpen. Opvallend is dat AIOS niet altijd onderling praten over gevoelige thema's als burnout en disbalans werk-privé. Zo meldt 37% van de aios dat zij niet over burnout praten met collega aios. 69% van de aios geven aan dat dit ook geen gespreksonderwerp is tussen aios en staf. De staf ervaart dit anders: de meerderheid van de staf resp 95%, 83% en 69% menen dat werkdruk overdag, werkdruk in de dienst en burnout wel wordt besproken tussen aios en staf.

### 3. Conclusie en plan van aanpak

AIOS zijn bevrogen medewerkers, die trots zijn op hun vak en met passie werken. Zij ervaren tegelijkertijd een hoge werkdruk, en een deel van de AIOS ervaart burn-outklachten. Ten dele hebben AIOS en stafleden verschillende beelden van de ervaren werkdruk en burn-outklachten onder AIOS. De maatschappij verandert, de gezondheidszorg verandert, de patiënten veranderen, de verwachtingen van aios tav het vak en de werkomstandigheden veranderen. Om eraan bij te dragen dat AIOS bevrogen blijven en gezond en veilig kunnen werken in het Radboudumc, vragen deze constatering om actie.

Op basis van de resultaten van deze enquête wordt op 4 gebieden actie voorgesteld:

- **Cultuur**
- **Werkomstandigheden**
- **Begeleiding AIOS**
- **Me too discussie**

#### 1. Cultuur

Meer aandacht voor 'de mens achter de collega', meer aandacht voor elkaar, de dialoog tussen aios en staf, de menselijke maat en expliciteren van wederzijds respect, waardering en begrip voor elkaar. Aios en staf willen meer teamwerk.

#### Oproep aan aios en staf (en afdelingshoofden) en Raad van Bestuur

- Een cultuurverandering vraagt vooral om een verandering in ons eigen dagelijkse gedrag op de werkvloer. Deze enquête geeft aan dat er mogelijkheden liggen om het teamgevoel tussen aios en staf te verbeteren, zodat zij elkaar meer kunnen steunen. We roepen aios en staf op om met elkaar hieraan te werken op een manier die bij de groep past. Enkele voorbeelden zijn
- Benoem bij start van de dag wat je van elkaar nodig hebt (AIOS en supervisor).
- Benoem/vraag 1x per week bij start van de dag eens hoe jij in je vel zit (staf en aios).
- Vraag op vrijdag eens wat men gaat doen in het weekend.
- Start de maandagochtendoverdracht eens met 5 min delen met je buurvrouw/-man hoe het weekend was.
- Bespreek 1x per week expliciet hoe je de werkdruk ervaart.
- Zet werkdruk en privé-werk als vast item op de agenda in de gesprekken tussen aios en opleider.
- Zet privé-werk 1x per jaar of vaker op agenda van de opleidingsvergadering. en ook bij stafvergaderingen
- Geef elkaar iedere dag minimaal 1 compliment.
- Een cultuurverandering kan alleen succesvol zijn als deze in de hele organisatie wordt (h)erkent en doorleeft. Dus ook door de leden van de Raad van Bestuur als belangrijke rolmodellen.
- Mocht je zelf weinig behoefte hebben aan een andere werkcultuur, geef anderen dan wel deze ruimte in belang van de groep

#### 2. Werkomstandigheden

Minder administratie, meer ondersteuning in ICT, organisatie en logistiek zijn uitermate belangrijke oplossingen om met meer aandacht en op een gezondere manier te kunnen werken. Het oplossen van de zogenaamde sein- en telefoon overlast is een ander zeer urgent probleem om het voortdurende multitasken (wat voor veel ervaren werkdruk zorgt) te verminderen.

### **Oproep aan het afdelingshoofd, de staf en RvB**

- Verdere optimalisering van gebruik van EPIC, verder gaan met schrappen van oneigenlijke vinklijstjes.
- Opnieuw bekijken van mogelijkheden om autorisatie in EPIC bij verpleging neer te leggen.
- Onderzoek op welke manier kan een studentassistent de administratie-, organisatie- en logistieke last van aios verlichten. Denk hierbij aan de STUARTS (=student voor arts-assistenten) die enkele afdelingen al inzetten
- Hoe kan u uw verpleging instrueren om de communicatie met aios efficiënter en doelmatiger te laten verlopen, met name in dienst. Denk hierbij aan de Messenger die bij 1 afdeling al naar tevredenheid gebruikt wordt. Denk tevens aan afspraken over clusteren van vragen of een vast moment hiervoor van de verpleging.
- Bespreek in de afdeling/opleidingsvergadering als vast agendapunt hoe werkdruk ervaren wordt en hoe deze gereduceerd kan worden. Organiseer bij ervaren hoge werkdruk sessies waarin naar creatieve oplossingen gezocht wordt om werkdruk te verminderen.
- Informeer structureel en proactief, overdag en in de dienst, naar de taken en werklust van aios. Dit draagt ook bij het punt 1, een gezonde cultuur.
- Pas email-hygiëne toe
- delen van best practices: 1. de 1195 messenger (kindergeneeskunde) ter ontlasten van aios op piekmomenten; 2. de geneeskunde student (STUART) bij de interne geneeskunde; 3. overlappen van dagdienst bij anesthesie (nieuw).

### **Oproep aan aios**

- Geef aan als je grens 'in zicht' komt, geef aan als multitasken te veel wordt.
- Blijf je leerdoelen benoemen. Pak de regie en maak je wensen maar ook je grenzen bespreekbaar.
- Bespreek ook als AIOS onderling de ervaren werkdruk.
- Uit de enquête komt naar voren dat AIOS niet tot nauwelijks overwegen om in de dienst de supervisor in huis te bellen als de werklust te hoog is, maar vrijwel uitsluitend als casus complex zijn. Voer met elkaar het gesprek over de rol die een supervisor heeft bij grote drukte in de dienst en maak hier afspraken over

### **3. Begeleiding AIOS**

De enquête bevestigt dat aios gemiddeld genomen andere wensen en ambities in hun vak en werkomstandigheden hebben dan de huidige staf. Daarnaast wordt de huidige generatie van millennials omschreven als een generatie die hoge eisen aan zichzelf stelt en geen kans wil missen. In de enquête geven AIOS en supervisors aan de huidige aios te karakteriseren als perfectionisten die in alles 'moeten' excelleren en in zowel werk als privéleven veel ballen hoog moeten houden. Dit is niet uniek voor de gezondheidszorg. Echter, er ligt een verantwoordelijkheid om AIOS te ondersteunen waar het kan, om dit te leren hanteren. Gezien de hoge prevalentie van burnoutklachten en de negatieve effecten op de patiëntenzorg en de gezondheid van AIOS is wenselijk iedere aios meer begeleiding en support te bieden op gebied van privé-werk balans, het nemen van de regierol, weerbaarheid en de invloed van eigen kracht en verbeterpunten. Daarom de keuze voor Radboudumc-brede (multidisciplinaire) intervisie, als natuurlijke vorm en manier van life long learning en de mogelijkheid tot laagdrempelig individuele coaching op maat.

### **Oproep aan RvB**

Stel een fonds beschikbaar waaruit professionele intervisie Radboudumcbreed onder de aios wordt gefaciliteerd en tevens verplicht wordt gesteld en waaruit eveneens professionele coaches betaald mogen worden.



### Oproep aan COC

Organiseer, faciliteer en implementeer professionele intervisie onder aios, overweeg multidisciplinaire intervisie tussen aios van verschillende specialismen en zorg voor implementatie plan.

### Oproep aan opleiders

- Bespreek via de HR adviseur van uw afdeling welke mogelijkheden er zijn voor coaching van aios (individueel of in de vorm van intervisie) en stel een werkwijze hiervoor vast, waardoor aios laagdrempelig en preventief met een coach in gesprek kunnen.
- maak werkdruk en prestatiedruk bespreekbaar
- faciliteer uw aios tot deelname aan intervisie

### Oproep aan AIOS

- Maak tijd en geef prioriteit aan intervisie opdat je leert om kwetsbare thema's met elkaar te bespreken en van elkaar te leren. Intervisie is belangrijk onderdeel van ieders persoonlijke ontwikkeling en professionaliteit.
- Ga laagdrempelig in gesprek met opleider, HR functionaris of vertrouwenspersoon. Maak gebruik van het feit dat er ook coaches beschikbaar zijn voor eventuele individuele begeleiding.

### 4. Me too discussie - grensoverschrijdend gedrag

Awareness en cultuurverandering waarin de menselijke maat en de dialoog centraal staan, zijn ook op dit thema cruciaal. Elkaar (durven) aanspreken en met elkaar delen. Daarom blijft het noodzakelijk dat dit thema expliciet op de agenda staat bv tijdens aios -staf vergadering. Er wordt nu gewerkt aan het verbeteren van de vindbaarheid en kenbaarheid van de vertrouwenspersoon inclusief diens rol en mogelijkheden.

**Duurzame inzetbaarheid AIOS UMC prioriteit 2019**

Tijd  
Duivels-driehoek  
Kwaliteit  
Geld

"Menselijke maat": dialoog

leergierig, kritisch, betrokken, perfectionistisch, doorzetten, fanatiek, open, communicatief, sociaal, analytisch, betrouwbaar, technisch, communicatief

WORK LIFE BALANCE

FOKKE & SUKKE  
MAKEN ALTIJD ERV  
STRANKE PRODUCTIEPANNEN  
EN DE CULTUURWISSELING?  
DIE IS DOORBEREID  
DE 12 DOORBEREID  
DE 13 DOORBEREID  
DE 14 DOORBEREID

## 4. Onderzoekspopulatie

De opleidingsdirecteur, COC en de AAVR hebben gezamenlijk twee digitale vragenlijsten samengesteld, één voor aios en één voor medisch specialisten te weten de opleiders en supervisors (hierna benoemd als 'de staf'). De vragenlijsten waren nagenoeg identiek, waarbij de staf werd gevraagd naar hun mening/visie t.a.v. werkomstandigheden, burnout, disbalans werk/privé etc van/onder hun eigen aios.

De vragenlijsten werden digitaal verstuurd naar alle aios in het Radboudumc en naar de opleiders. De opleiders is gevraagd om de vragenlijst door te sturen naar eventuele ANIOS en leden van het opleidingsteam (= de supervisors).

De enquête werd ingevuld door:

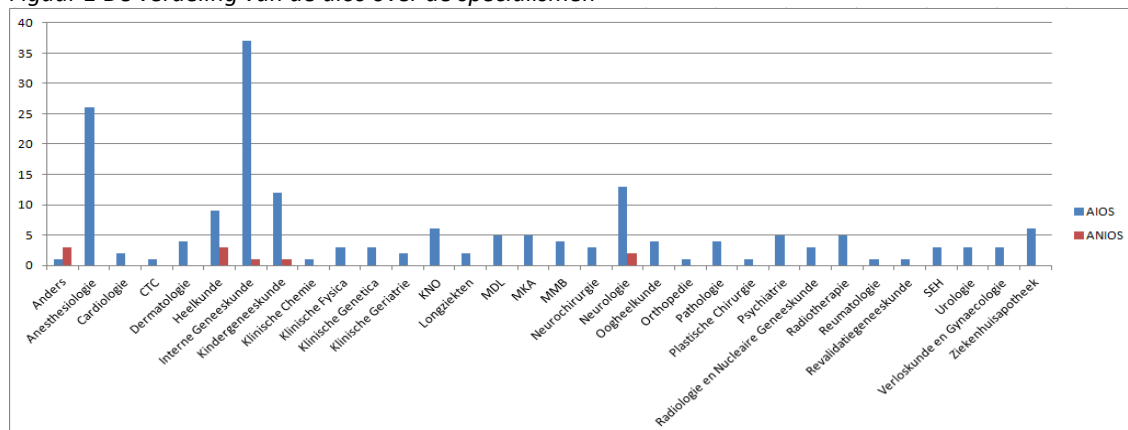
- 189 arts-assistenten, 179 aios en 10 anios
- 174 stafleden, waaronder 64 opleiders en 95 stafleden. 159 stafleden vulden de enquête volledig in.

70% van de aios zitten in het 3e, 4e, 5e of 6e opleidingsjaar (resp 21% - 21% - 16% - 12%).

58% van de arts-assistenten werken parttime.

De verdeling van de AIOS, opleiders en supervisors over de specialismen is weergegeven in respectievelijk figuur 1 en 2.

Figuur 1 De verdeling van de aios over de specialismen

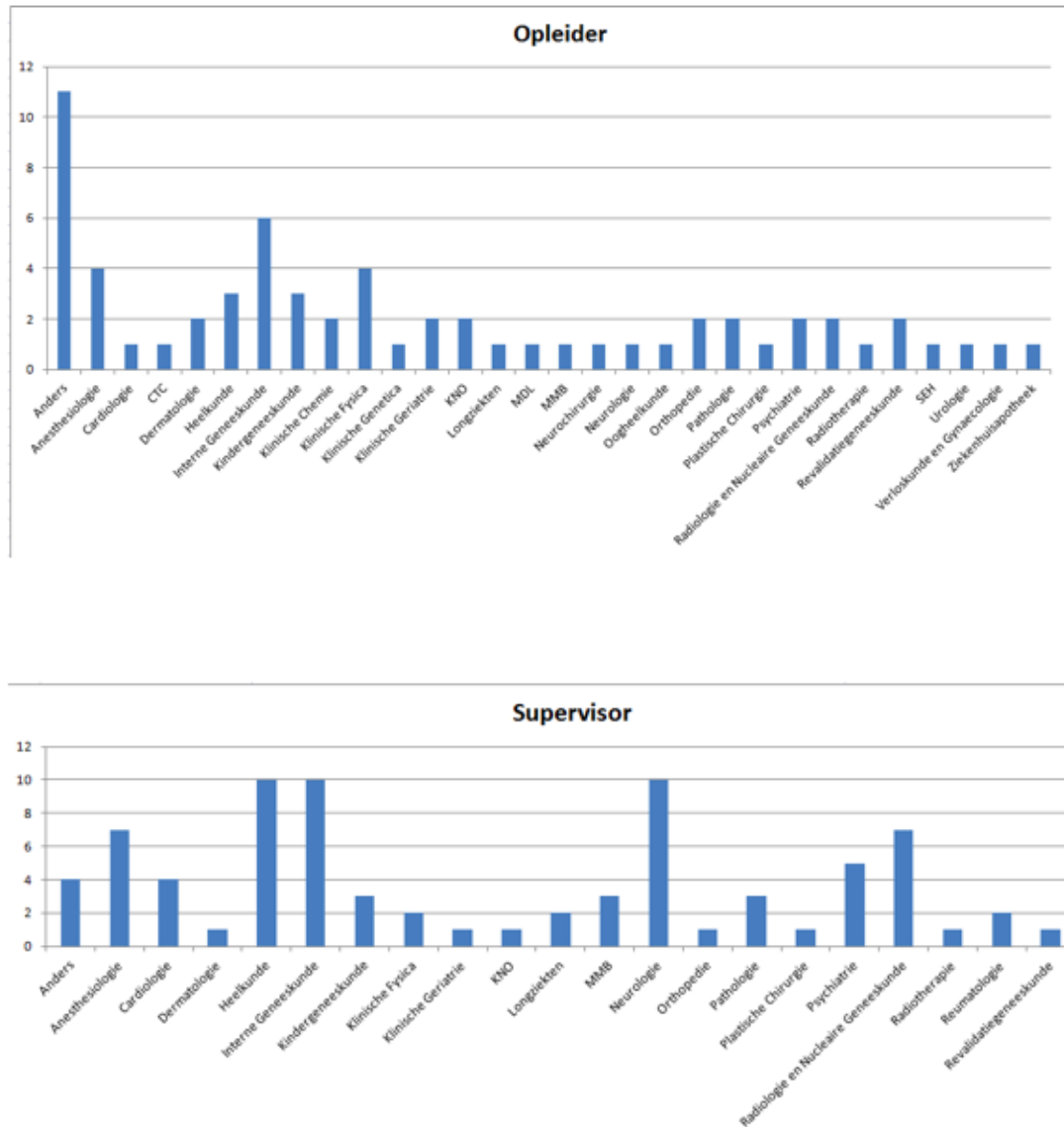


X-as weergave van specialismen en Y-as aantal aios dat de enquête heeft ingevuld

Categorie 'anders' omvat aios uit Intensive Care, orthodontie, psychologie, palliatieve zorg

De verdeling van de opleiders en medisch specialisten supervisors over de specialismen is weergegeven in figuur 2

Figuur 2 De verdeling van de opleiders en medisch specialisten supervisors over de specialismen



X-as weergave van specialismen en Y-as aantal aios dat de enquête heeft ingevuld  
 Categorie 'anders' omvat opleiders cq supervisors uit Intensive Care, orthodontie, psychologie, palliatieve zorg.

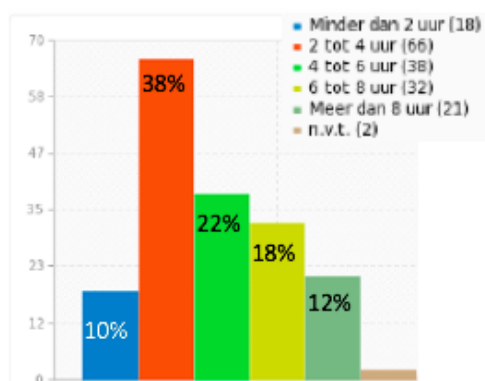
## 5. Resultaten

### Werkomstandigheden

#### Arbeidstijden en CAO

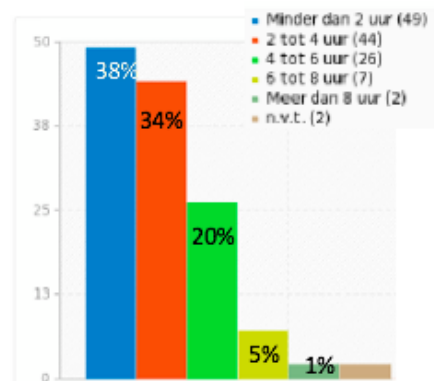
82% van de arts-assistenten en 95% van de staf zegt op de hoogte te zijn van de CAO en arbeidstijdenwet. 46% van de arts-assistenten rapporteert echter dat zij niet volgens CAO en arbeidstijdenwet werken: De overuren zijn te zien in onderstaande diagrammen.

#### AIOS n=175



**48% < 4 overuren per week**  
**52% > 4 overuren per week**

#### Staf & opleiders n=128



**72% < 4 overuren per week**  
**26% > 4 overuren per week**

#### Werkdruk overdag

Een ruime meerderheid van de arts-assistenten en staf vinden de werkdruk overdag acceptabel (resp 77% en 85%). Echter, 1 op de 5 aios en 1 op de 10 stafleden vinden de werkdruk overdag hoog.

### Welke factoren dragen bij aan een hoge werkdruk overdag?

(ingevuld door n=15 staf en n=38 a(n)ios).

De factoren kunnen worden onderverdeeld in 7 verschillende thema's, zoals hieronder gepresenteerd, waarbij voor ieder thema voorbeelden worden gegeven zoals benoemd door aios en staf. De thema's zijn gerangschikt naar frequentie waarin ze benoemd zijn, waarbij er geen verschil was in prioritering tussen aios en staf.

### Oorzaken hoge werkdruk overdag, ingedeeld op thema en gerangschikt op prioriteit

<i>Voorbeelden benoemd door AIOS en Staf</i>	
1. ADMINISTRATIE EN EPIC 'TERREUR'	Administratie en EPIC kosten heel veel tijd (en frustratie), veel oneigenlijke registraties in EPIC, emails patiënten en inbasket waar oa van patiënten onmiddellijke reactie op wordt verwacht.
2. INEFFICIENTE ORGANISATIE EN TE WEINIG ONDERSTEUNING	Gebrekkige (poli-)logistiek, oneigenlijke telefoon-, sein-, emailstroom (terreur) waarvoor onvoldoende ondersteuning.
3. PATIËNTENZORG - KWALITEIT EN KWANTITEIT	Veel (spoed-)patiënten en hoge turnover, geen pauze, overvol programma. Hoogwaardige zorg kost tijd, matige triage, veel overlegmomenten en besprekingen, combineren van veel verschillende taken bv consultesein met afdelingswerk + besprekingen + onderwijs, veel storing in uitvoeren van taken door seinterreur, neventaken, veel vragen van verpleegkundigen.
4. TE WEINIG PERSONEEL	Onderbezetting, afname aantal AIOS, vaak geen vervanging bij langdurige uitval, minder AIOS door verkorting opleiding
5. VEEL EISEN OPLEIDING	Weinig ruimte om zelf te plannen, geen eigen regie, veel extra taken naast werk zoals refereren, onderwijs voorbereiden en volgen en zelfstudie; er is geen tijd ingepland voor overleg met supervisor
6. PERSOONS- KENMERKEN	Heel veel ballen hoog in de lucht houden zowel op het werk als privé, hoge eisen aan zichzelf stellen.
7. CULTUUR	verschil in inzicht arbeidsethos tussen AIOS en oudere generatie specialisten

### Welke oplossingen zijn er voor verminderen van hoge werkdruk overdag?

Zowel aios als staf zien 3 belangrijke oplossingsrichtingen voor het verminderen van werkdruk overdag, namelijk meer personeel, taakherschikking en reductie oneigenlijke taken. Bij taakherschikking wordt benoemd ondersteuning door oa administratief personeel en betere ICT ondersteuning. Bij reductie oneigenlijke taken worden benoemd oneigenlijke registraties in EPIC en administratielast verlagen.

Er zijn grote verschillen tussen aios in hoe zij ervaren dat de staf omgaan met aios die hoge werkdruk ervaren.

32% (n=12 van de n=38) van de aios zijn positief waarbij zij aangeven dat de staf hen ondersteunt, het bespreekbaar maakt en probeert mee te denken.

50% (n=19 van de n=38) van de aios zijn negatief: de staf heeft te weinig aandacht voor hoge werkdruk, danwel weinig begrip want 'vroeger was het nog erger' en 'het hoort erbij'. Een enkele

aios benoemt dat er wel begrip is, maar weinig regelmogelijkheden en weinig / geen effect of verandering in de praktijk.

## Dienst

### Arbeidstijden en CAO

88% van de aios en 96% van de staf vinden de dienstfrequentie acceptabel. De respondenten die de dienstfrequentie te hoog vinden noemen als reden dat het niet te combineren is met gezinsleven, niet conform arbeidstijdenwet en dat leerdoelen niet worden gehaald als gevolg van ingeroosterd worden voor diensten. Als oplossingen voor te frequente dienst worden genoemd: meer A(N)IOS, 2 ploegendienst (ipv 3 ploegendienst) en vast aantal diensten per aios (de rest door 'andere professionals').

### Werkdruk tijdens de dienst

64% van de AIOS en 60% van de staf vinden de werkdruk tijdens de dienst acceptabel. 1 op de 4 aios vinden de werkdruk hoog (26%) versus 1 op 5 (20%) stafleden. Factoren die bijdragen aan een hoge werkdruk in de dienst kunnen worden onderverdeeld in 4 verschillende thema's, zoals hieronder gepresenteerd.

### Oorzaken hoge werkdruk dienst ingedeeld op thema en gerangschikt op prioriteit

<i>Voorbeelden benoemd door aios en staf</i>	
1. PATIËNTENZORG KWANTITEIT & KWALITEIT	(Te) veel (spoed-)patiënten, vaak complexe patiënten met veel comorbiditeit, veel deelspecialismen bedienen, vaak meerdere patiënten tegelijk. veel zelfverwijzers, huisartsen sturen alles door. Verantwoordelijk voor meer patiënten, veel alleen (moeten) doen, met minder direct beschikbare supervisie. Voortdurend multitasken en geen pauze. Te veel dingen tegelijk moeten doen. Veel storing in uitvoeren van taken door sein- en telefoonterreur, waarvan veel oneigenlijk en niet acuut. Veel afleiding/onderbreking werk door vragen verpleging.
2. ADMINISTRATIE EN EPIC	Veel administratie en dat kost heel veel tijd (en frustratie), veel oneigenlijke registraties in EPIC
3. ORGANISATIE EN ONDERSTEUNING	Gebrekkige logistiek, oneigenlijke telefoon- en sein-terreur waarvoor onvoldoende ondersteuning, beddentekort en logistiek geregeld
4. AIOS PERSOONSKENMERKEN	7 avonddiensten gevolgd door 7 nachtdiensten niet te combineren met gezin

### Welke oplossingen zijn er voor verminderen van hoge werkdruk in de dienst?

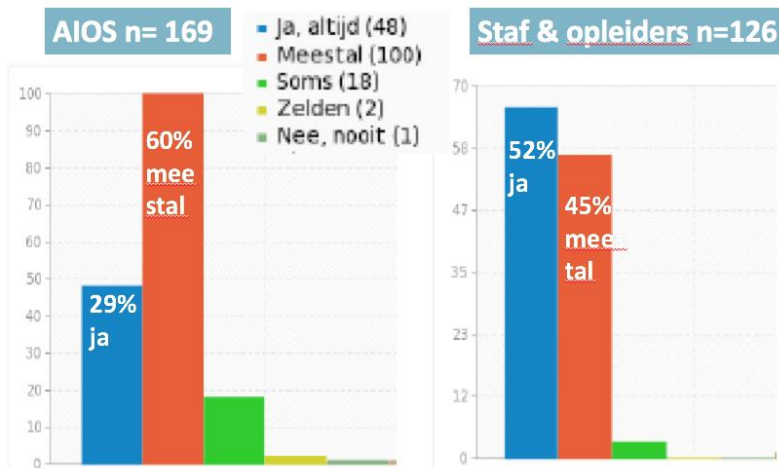
Zowel aios als staf zien 3 belangrijke oplossingsrichtingen namelijk meer personeel, taakherschikking en reductie oneigenlijke taken. Bij taakherschikking wordt benoemd studentassistent (voor sein en ondersteuning bij administratie en ICT) en iemand die beddenlogistiek regelt. Bij reductie oneigenlijke taken worden benoemd oneigenlijke registraties in EPIC en administratielast verlagen. Daarnaast wordt benoemd dat er betere werkafspraken moeten worden gemaakt, hetgeen te maken heeft met cultuur: 'sein- en belhygiëne' o.a. door bv instructie en afspraken met verpleging, meer hulp door stafleden en betere afspraken met eerste lijn over insturen.

### Belt de aios de supervisor in huis tijdens de dienst als de aios dat nodig vindt?

62% van de aios (n=105) belt de supervisor *altijd* in huis als hij dat nodig vindt. 12% van de aios doet dit *meestal*, 10% *soms*, 8% *zelden* en 6% *nooit*. 72 aios hebben bij deze vraag een toelichting ingevuld waarbij de meeste aios benoemen dat of de supervisor altijd in huis is of dat zij geen drempel ervaren, danwel het vragen aan supervisor om in huis te komen zelden nodig is. Slechts 2 aios geven aan dat niet ieder staflid even goed bereikbaar/bereid is om in huis te komen of dat de drempel om staflid in huis te roepen afhankelijk is van supervisor. Aantal aios benoemen dat zij alleen staf in huis roepen als patiëntenzorg hier om vraagt, niet om de eigen werklast te verminderen.

## De overdracht

29% van de aios en 52% van de staf ervaren de overdracht als veilig. 60% van de aios en 45% van de staf ervaren de overdracht *meestal* als veilig.



41 aios en 32 stafleden hebben een toelichting gegeven bij deze gesloten vraag. Er blijkt grote diversiteit hoe de aios de veiligheid tijdens de overdracht ervaren, variërend van onveilig tot zeer veilig.

### Hoe veilig wordt de overdracht ervaren? (A: door aios en S: door staf)

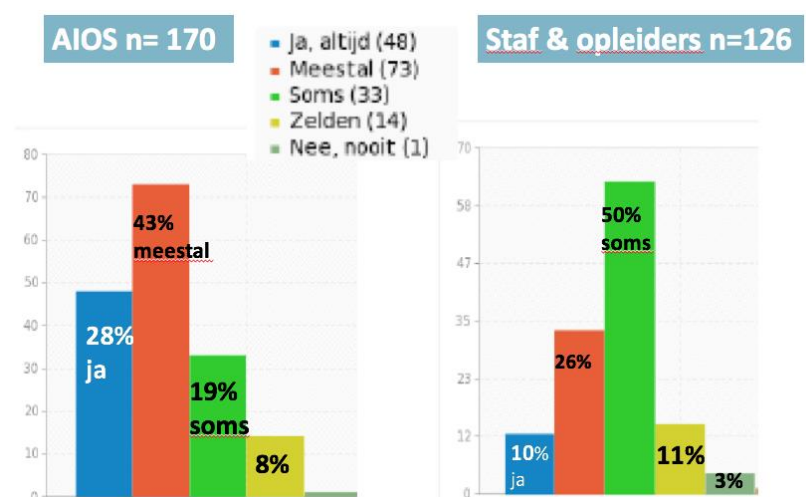
#### ONVEILIG

- Bang om iets doms te zeggen (A)
- Voelt onveilig als je overdraagt uit werk van een ander (A)
- Supervisors reageren soms fel en/of verwijtend, feedback niet opbouwend (A)
- Tijdsdruk om alles snel te bespreken (A)
- Sommige leden opleidingsteam gedragen zich minder constructief (S)
- Denkt dat opmerking of vraag misschien niet bijdragend is (A)
- Soms erg gekleurde meningen van supervisors, wordt antwoord als "fout" aangemerkt, terwijl dit niet perse zo is (bijv andere oplossing niet evidence based, of meerdere opties mogelijk) (A)

<b>VEILIG</b>	<p>Veilige, opbouwende kritiek (A)</p> <p>Te allen tijde is de supervisor van de dienst aanwezig om de aios te ondersteunen in overwegingen in het beleid (A)</p> <p>Overdracht is een leermoment voor iedereen (S)</p> <p>Wordt voortdurend aandacht aan besteed (S)</p> <p>Opleidingsklimaat tijdens de overdracht is té veilig: (opbouwende) kritiek 'mag' niet meer en daardoor worden opleidingsmomenten gemist.(S)</p> <p>Veilig klimaat, hoewel AIOS dat soms anders ervaren.(S)</p>
<b>NEUTRAAL</b>	<p>Afhankelijk van supervisor</p> <p>Fysieke opstelling kan beter om veiligheid te bevorderen (grote zaal, alle 'groepen' zitten gescheiden)</p> <p>Kan nog meer als opleidingsmoment worden benut</p>

### Durft de aios een kritische vraag te stellen tijdens de overdracht?

71% van de aios benoemt dat zij *altijd* (28%) of *meestal* (43%) kritische vraag tijdens de overdracht durven stellen. 50% van de staf geeft aan dat de aios *soms* een kritische vraag stellen, slechts 1 op de 10 stafleden vinden dat aios *altijd* een kritische vraag stelt.



19 aios en 18 stafleden hebben een toelichting gegeven bij deze gesloten vraag: de aios geven aan dat het ervan af hangt wie van de staf bij de overdracht zijn; het zijn vooral stafleden die onderling discussie voeren. Er is wel ruimte om vragen te stellen maar de aios durft het zelf niet altijd door onzekerheid, bang om dom te voelen, te weinig tijd. De staf benoemt de volgende redenen waardoor aios weinig/slechts soms kritische vragen stellen: "tijdsdruk, weinig assertief gedrag van aios, onzekerheid van aios en dominantie staf, ingedutte overdracht, ze willen elkaar niet afvallen".

### Ervaart de aios steun van de supervisor tijdens de overdracht

85% van de aios ervaart *altijd* (10%) of *meestal* (75%) steun van de supervisor. 32% van de staf meent dat de aios *altijd* steun krijgen van de supervisor, 60% van de staf zegt dat aios *meestal* steun krijgt van de supervisor.

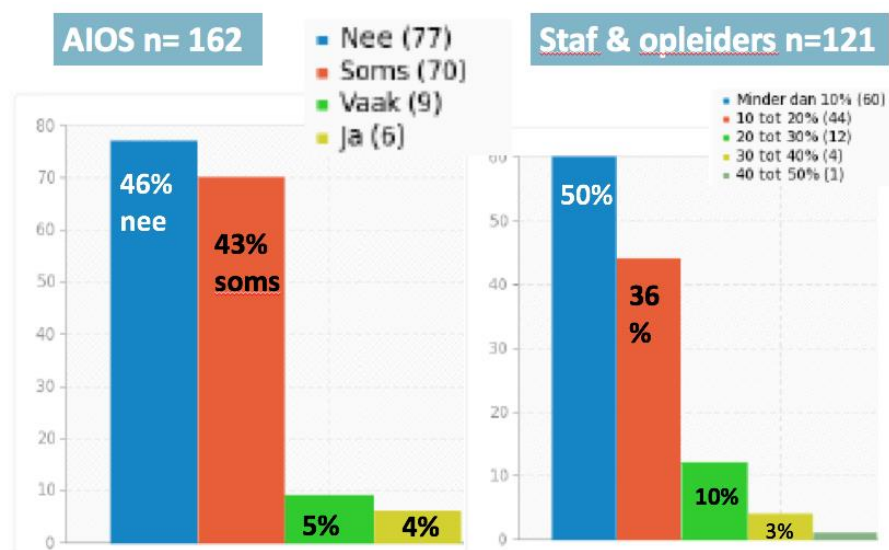
32 aios hebben toelichting gegeven op deze gesloten vraag: 17 aios benoemen dat de dienstdoende achterwacht (supervisor) niet aanwezig is bij de overdracht. De mate van steun door de supervisor is afhankelijk van wie de supervisor is. Ook wordt benoemd dat de supervisor zich vaak niet uitspreekt. Aios geven aan dat het helpt als zij samen met dienstdoende supervisor samen vooraan zitten tijdens de overdracht.



Zestien stafleden hebben toelichting gegeven: zij benoemen dat mate van steun erg wisselend is per staflid en dat supervisor soms niet aanwezig is. Kritische vragen worden door aios als 'geen steun' gevoeld, echter dat is niet de bedoeling.

## Burnout

46% van de aios ervaart *geen* burnoutklachten, terwijl 43% van de aios *soms* burnoutklachten ervaart. 5% heeft *vaak* burnoutklachten, 4% heeft op dit moment burnoutklachten. 50% van de staf geeft aan dat minder dan 10% van hun aios burnoutklachten hebben, en 36% van de staf schat in dat 10-20% van hun aios burnoutklachten hebben. 10% van de staf denkt dat 20-30% van de aios burnoutklachten hebben.

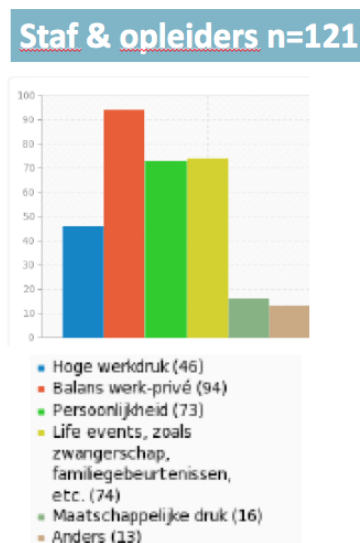
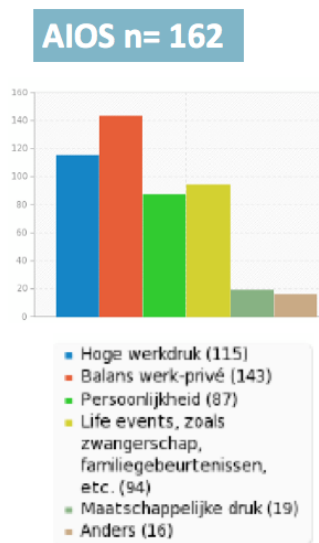


86 aios hebben ingevuld wat voor klachten zij ervaren. Wij hebben op geaggregeerd niveau de volgende 5 thema's hierin onderscheiden.

1. Algemeen: vermoeid, uitgeput, slecht slapen, concentratie- en geheugenproblemen, weinig energie voor activiteiten in vrije tijd
2. Psyche: Kort lontje op werk en thuis, cynisch, snel huilen, paniekgevoelens, somber, depressieve gevoelens, opzien tegen werk, depersonalisatie
3. Lichamelijke klachten: hoofdpijn, hyperventilatie, pijn in nek en schouders
4. Opleiding: gevoelens van afnemende bekwaamheid, overwegen opleiding te stoppen
5. Patiëntenzorg: minder besluitvaardig, geen prioriteiten kunnen stellen, minder empathie voor patiënt

### Wat zijn de belangrijkste redenen voor uitval?

Aios en staf geven beide aan dat de combinatie van hoge werkdruk, balans werkprivé, persoonlijkheid en life events als zwangerschap etc de belangrijkste redenen zijn voor uitval. Beide zien balans werk-privé als de belangrijkste reden, terwijl aios hoge werkdruk en staf persoonlijkheid en life events als tweede belangrijke reden benoemen.



Zowel aios als staf hebben veel persoonlijke toelichting gegeven op deze vraag, waarbij 5 thema's te onderscheiden zijn. Nagenoeg unaniem wordt aangegeven door staf en aios dat er bijna altijd sprake is van een combinatie van factoren waarbij vaak werkdruk in combinatie met life event, persoonlijkheid (vaak perfectionisten) en sociale druk (gezin + carrière) en peerpressure een rol spelen, die resulteren in verstoorde balans werk/privé met als gevolg burnoutklachten en uitval.

#### Redenen voor uitval ingedeeld op thema en gerangschikt op prioriteit

*Voorbeelden benoemd door aios of staf*

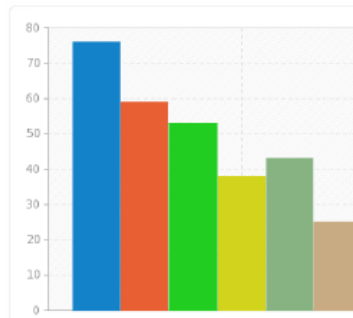
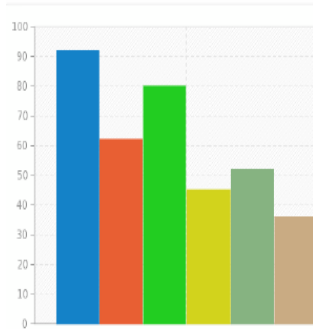
1. CULTUUR	Peer pressure, weinig onderlinge interesse (anonimiteit), 'onprettige' werksfeer, gebrek aan waardering. Hoge sociale druk in generatie tot 30/35 jaar, drang om te excelleren, teveel tegelijkertijd willen
2. PERSOONSKENMERKEN	perfectionisme, verstoord arbeidsethos ('in alles moeten excelleren'). Persoonlijke factoren als bv problemen in de privésfeer, psychische en andere gezondheidsproblemen, life events (relatie, zwangerschap, ouders etc)
3. WERKOMSTANDIGHEDEN	hoge werkdruk ; veel werkgerelateerde nevenactiviteiten (onderzoek, onderwijs), weinig autonomie in planning, geen pauzes kunnen nemen, avond- en weekendwerk. Poli's zijn niet realistisch gepland, structureel overwerk, werk "is nooit af"
4. BALANS WERK- PRIVÉ	alle ballen hoog houden in werk en privé - Jong gezin - Combinatie van heel veel werk- en privéfactoren.
5. ADMINISTRATIE	veelal zinloos met ICT werkzaamheden

#### Wat is er nodig om burnoutklachten te voorkomen/beperken?

57% van de aios en 61% van de staf benoemen dat coaching nodig is om burnoutklachten te voorkomen of beperken. 50 % van de aios en 42% van de staf benoemen meer aandacht van de opleidingsgroep voor burnoutklachten. 37% van de aios en 46% van staf noemen het belang van intervisie.

AIOS n= 162

Staf & Opleiders n= 121



- Coaching (92)
- Intervisie (62)
- Meer aandacht van opleidingsgroep voor burnoutklachten (80)
- Meer tools en/of hulp om burnout te herkennen (45)
- Meer tools en/of hulp om burnout te bespreken (52)
- Anders (36)

De open antwoorden op deze vraag zijn in 5 thema's samen te vatten.

**Wat is er nodig om burnoutklachten te voorkomen/beperken, ingedeeld op thema en gerangschikt op prioriteit**

*Voorbeelden genoemd door staf en aios*

1. WERKOMSTANDIGHEDEN	lagere werkdruk, haalbare planning, taakherschikking, zich aan de arbeidstijden houden, individualisering opleiden, ontregel de zorg en los ICT problemen op.
2. CULTUUR	"altijd werken is niet gezond en niet normaal, maar wel de gewoonte", burn-out uit de taboe-sfeer halen, voorbeeldrol staf, meer positiviteit, aandacht voor welzijn AIOS.
3. OPLEIDINGSKLIMAAT	supervisors moeten klachten herkennen, aandacht voor de werk/privébalans, selecteren op belastbaarheid, verwachtingsmanagement over wat vak inhoudt, in gesprek gaan met elkaar, de dialoog
4. PERSOONSKENMERKEN	Mentaliteitsverandering bij aios, oa meer relativiseringsvermogen, grenzen beter aangeven, beter nadenken over keuzes in carrière

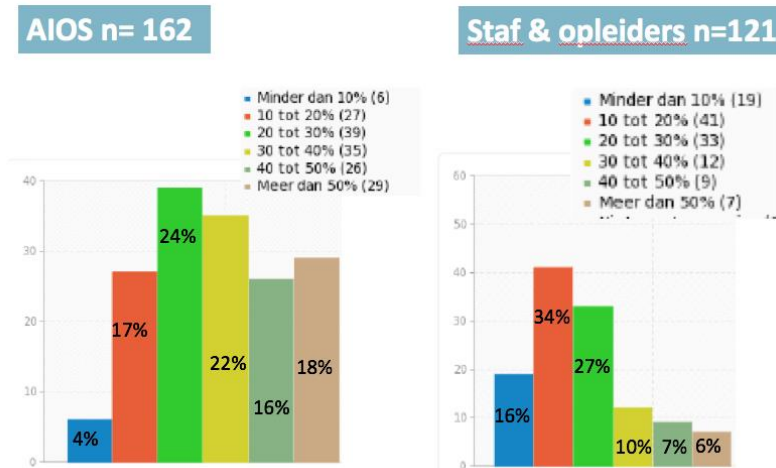
**Hoe vindt de aios dat de staf omgaat met aios die door burnout zijn uitgevallen?**

Door 159 aios is toelichting gegeven op deze open vraag waarbij er sprake is van grote diversiteit tussen aios. AIOS gebruiken woorden als 'goed, begripvol en alert', maar constateren ook dat er meer aandacht nodig is, en/of vooral ad hoc wordt gereageerd en er weinig structureel en preventief gebeurt. Daarnaast zijn er AIOS die ervaren dat er weinig begrip is; zij zijn bang dat hun imago in de groep daalt en er denigrerend over wordt gedaan. Ook ervaren AIOS binnen hun eigen groep supervisors (grote) verschillen in betrokkenheid rondom uitval door burn-out.

# Balans werkprivé

## Bij hoeveel procent van de aios is er sprake van disbalans werkprivé?

50% van de staf schat in dat < 20% van de aios last hebben van disbalans werkprivé versus 21% van de aios. Dus 80% van de aios schat in dat > 20% van aios last hebben van disbalans werkprivé. 18% van aios schat zelfs in dat > 50% van aios last hebben van disbalans (versus 6% van de staf).



Wat er nodig is om de balans werk-privé te verbeteren, laat zich samenvatten in 4 thema's.

### Wat is er nodig om werk-privé balans te verbeteren?

WERKOMSTANDIGHEDEN	1:1 compensatie van overwerk, meer flexibiliteit, autonomie en regelruimte, opleiding moet binnen afgesproken werktijd passen, dienstbelasting omlaag, minder e-mails, bedrijfsvoering loskoppelen, administratielast verminderen, minder ad hoc opvangen van diensten. verminderen oneigenlijke taken, verbeteren ondersteuning administratie en logistiek,
OPLEIDING	meer tijd binnen werktijd voor studeren, verdieping, onderwijsactiviteiten, voorbereiding etc; minder activiteiten buiten werktijd, zaken die verplicht zijn voor opleiding niet buiten werktijden, meer focus op talent/ wensen van aios.
BEGELEIDING	Coaching (o.a. in keuzes maken en prioriteiten stellen) , tips van ouderejaars of coach over planning, intervisie, combinatie promotieonderzoek en opleiding afraden, betere selectie aan de poort en voorlichting over het vak van arts.
CULTUUR	Cultuur doorbreken van altijd maar werken en presteren bij zowel AIOS als staf, openheid, bewustwording, einde aan het taboe, rolmodelgedrag van staf, preventie, stimuleren van pauzeren, meer erkenning, meer aandacht, meer bespreekbaar maken.
OPLEIDINGSKLIMAAT	rekening houden met balans privé, meer flexibiliteit waarbij privé omstandigheden legitiem zijn om keuzes te maken, meer aandacht van staf voor balans, meer bewustwording, respect en waardering, meer bespreekbaar maken
PERSOONLIJK KENMERKEN / LEIDERSCHAP	accepteren dat je niet alles kunt, beter grenzen aangeven, verwachtingen bijstellen, beter regelen thuissituatie door AIOS (oppas, schoonmaakhulp, reistijd), het inbouwen van rustmomenten in het dagelijkse leven, ook privé.

### Voel je je gesteund door de opleider/ supervisors bij disbalans werk-privé?

37% van de aios voelt zich gesteund echter 54% van de aios geeft aan slechts *soms* steun te ervaren door opleider/ supervisors bij disbalans werk-privé. 25 aios hebben een toelichting gegeven op deze vraag, die zeer divers is: 11 aios zijn positief over de steun die zij van de opleider krijgen, 5 aios ervaren geen steun van supervisors. 6 aios zijn negatief over opleider en staf: er is geen begrip 'het werk moet toch gebeuren, vroeger was het ook zo, gewoon je werk doen - niet zeuren, iedere avond 1 uur studeren is normaal'. andere aios zijn neutraal: er is begrip maar er verandert niets in de praktijk.

59% van de aios voelt *altijd* de ruimte om stressvolle privé omstandigheden te bespreken met de opleider. 35% van de aios geeft aan *soms* ruimte te voelen om stressvolle privé omstandigheden te bespreken. 62 aios hebben toelichting gegeven waarom zij niet altijd de vrijheid voelen om dit te bespreken met opleider.

### Waarom voelt de aios zich niet altijd vrij om stressvolle privé omstandigheden te bespreken met de opleider?

IMAGO	het voelt als zwakte/kwetsbaarheid/falen/schaamte
PRIVACY	Aios bespreekt het liever met anderen, "we kennen elkaar niet goed"
CULTUUR & ROL OPLEIDER	Het antwoord van de opleider is vaak 'het hoort er nou eenmaal bij' of 'vroeger was het erger'. Ziekenhuis loopt maatschappelijk achter in werkopvattingen, focus van gesprekken ligt op werk. Supervisor heeft het heel druk, AIOS willen hem/haar niet belasten. het wordt 'weggewuifd'. Opleiders evalueren ook je functioneren, dus grens tussen afhankelijkheid en vertrouwenspersoon.
PERSOONLIJKHEID AIOS	aios geven aan dat het aan hun eigen persoonlijkheid ligt dat ze het niet ter sprake willen brengen. aios wil niet dat het invloed heeft op het werk. aios wil niet toegeven dat men minder functioneert bij stress privé, aios wil beste beentje voor zetten, aios wil privé-werk scheiden
Aios benoemen dat "steun wordt ervaren als stafleden actief vragen hoe het gaat en/of tips geven"	

116 stafleden hebben aangegeven hoe zij de aios ruimte en support geven om met stressvolle privé omstandigheden om te gaan, waarbij de volgende 3 thema's zijn benoemd.

### Op welke wijze geeft de staf de aios ruimte en support om met stressvolle privé omstandigheden om te gaan

ORGANISATORISCH	uitroosteren/ruimte geven voor herstel en (kortdurende) verlofmogelijkheden bespreken, flexibele werktijden
BEGELEIDING	morele steun, gesprekken, begeleiding, mentor, delen eigen ervaringen, AIOS begeleiden bij keuzes maken, spiegel voorhouden, benadrukken wat wel goed gaat, andere (psychosociale) hulp faciliteren indien gewenst
ATTITUDE	Bij intake gesprek benoemen dat deur altijd open staat, luisterend oor en open houding, actief ernaar vragen. Niet-steunende attitude wordt ook genoemd: 'Dat hebben de stafleden ook. Wij zijn ook mensen. En wij werken ook door!'

## Bevlogenheid en trots / vitaliteit en plezier

62% van de aios en 78% van de staf is trots op de opleiding. 33% van de aios en 20% van de staf is *meestal* trots op de opleiding. Veel AIOS zijn dus (meestal) trots op hun opleiding. 8 aios die *niet of soms* trots zijn geven de volgende toelichting: 'het vak is leuk, maar werkomstandigheden en rooster/ onderbezetting maken het niet leuk', gebrek aan groepsgevoel.

### Het opleidingsklimaat

46% van de aios en 63% van de staf is tevreden met het opleidingsklimaat. 44% van de aios en 34% van de staf is *meestal* tevreden.

30 aios en 25 stafleden hebben toelichting gegeven:

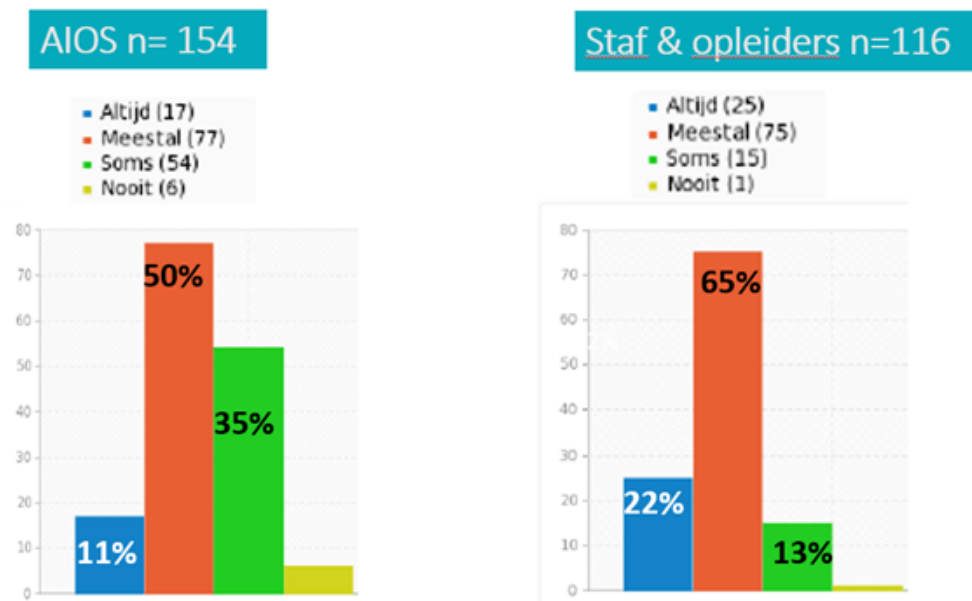
**Positief aios:** uitstekend opleidingsklimaat met eigen regie, flexibiliteit, dialoog, uitstekende laagdrempelige supervisie, zeer veilige leeromgeving aangepast op eigen opleidingsniveau, open communicatie, veel mooie rolmodellen.

**Negatief aios:** enkele supervisors zorgen voor geen fijn opleidingsklimaat waarbij opleider zeker aios ondersteunen, aios en staf meer 1 groep laten zijn/minder afstand tussen staf en aios, iedereen te druk waardoor klimaat van afschuiven, meer aandacht voor persoon achter aios, bedrijfsvoering gaat voor opleiden.

**Negatief STAF:** aios en staf meer 1 groep, generatiekloof in opleiden tussen oude en jonge stafleden, staf mag beter voorbeeld geven, aios meer eigen regie geven

### Voelt de aios eigen regie om werk en opleiding in te richten?

Onderstaande diagrammen geven de mening weer van de aios en staf over de mate waarin de aios regie voelen om de eigen opleiding in te richten.



42 aios en 24 stafleden hebben een toelichting gegeven op deze gesloten vraag:

**Negatief aios:** er is vaste structuur in opleiding met weinig ruimte; productie en invulling rooster gaat boven persoonlijke ontwikkeling; patiëntenflow is belangrijker dan opleidingsklimaat; veel dienst doen.

**Positief aios:** als je goed plan hebt, is dat altijd bespreekbaar; er is veel ruimte voor individualisering.

**Staf:** binnen de kaders van de opleiding en de mogelijkheden binnen het rooster zijn de aios 'in the lead'; de meeste staf leggen het initiatief bij de aios, maar sommige aios moeten bij de hand genomen worden.

## Met plezier naar het werk

68% van de aios gaat meestal met plezier naar het werk, 23% gaat altijd met plezier naar het werk. 16% van de aios en 49% van de staf kent het programma 'vitaal en met plezier aan het werk'. van de 57 stafleden denkt 86% dat dit programma kan bijdragen aan het welzijn van de aios.

153 aios geven aan dat zij met nog meer plezier aan het werk zouden gaan als er sprake was van:

1. een betere werk-privébalans (bijv. ook door pauze te kunnen nemen),
2. meer teamgevoel (leuke collega's, goede sfeer), betere samenwerking
3. minder administratielast, minder oneigenlijke taken
4. ruimte voor verdieping en meer autonomie, flexibiliteit
5. werk dat gedaan kan worden binnen de gestelde werktijd, minder werkdruk.
6. meer begrip van staf voor privé-werkbalans, respect en waardering, open cultuur/klimaat

113 stafleden benoemen verschillende manieren om het welzijn van hun aios te bevorderen, waarbij 3 thema's kunnen worden onderscheiden.

1. Betrokkenheid: bij hun activiteiten, goede werksfeer, begrip voor thuissituatie en hierin meedenken, open houding voor als privé iets speelt, positieve gebeurtenissen samen vieren, samen informele activiteiten ondernemen. 'Aios behandelen zoals je zelf ook behandeld wilt worden', de persoon achter de aios zoeken, mentoraat, aanspreekbaar zijn als staf.
2. Organisatorisch: betrekken bij de roosterplanning en afdelingszaken, goede compensatie, flexibiliteit in opleidingsschema
3. Faciliteren: ruimte geven waar mogelijk, cursussen naar behoefte.

154 aios en 109 stafleden hebben ook tips gegeven hoe het Radboudumc kan bijdragen aan vitaliteit en welzijn van AIOS, samengevat in de volgende thema's

1. verminderen van werkdruk door meer personeel voor dienst, minder administratie en registratielast, JCI afschaffen, meer flexibiliteit in werkuren, pauzes realiseren, arbeidstijden niet overschrijden,
2. meer gezond voedsel in restaurant (AIOS)
3. meer aandacht voor coaching / intervisie
4. PB beschikbaar maken voor ontspanning (AIOS)
5. betere rolmodellen zijn (Staf), cultuur verbeteren (1 groep vormen aios-staf),



## Seksuele intimidatie

10% van de aios heeft te maken gehad met seksuele intimidatie. De betrokken aios voelden zich 11 keer geïntimideerd door een patient, 7 keer door een stafid en 1 keer door bezoeker. De staf benoemt dat bij 5% van de aios sprake is (geweest) van seksuele intimidatie. 3 keer door patiënt en 2 keer door stafid.

### **Communicatie over seksuele intimidatie**

Van de aios die seksuele intimidatie hebben meegemaakt, hebben 8 dit besproken met een supervisor, 7 aios met een privépersoon, 6 aios met een andere aios. Geen van de aios hebben het met een vertrouwenspersoon besproken. Drie aios hebben het met niemand besproken, slechts 2 aiosen hebben het met de opleider besproken. Van de 16 aios voelden 14 aios zich adequaat gesteund, 2 aiosen voelden zich niet adequaat gesteund. 54% van de aios weten niet wat zij zouden moeten doen als ze te maken krijgen met seksuele intimidatie. Andere AIOS geven aan in gesprek te gaan met

- dader en daarbij grenzen aangeven,
- opleider/trouwenspersoon/mentor,
- iemand in de privékring.

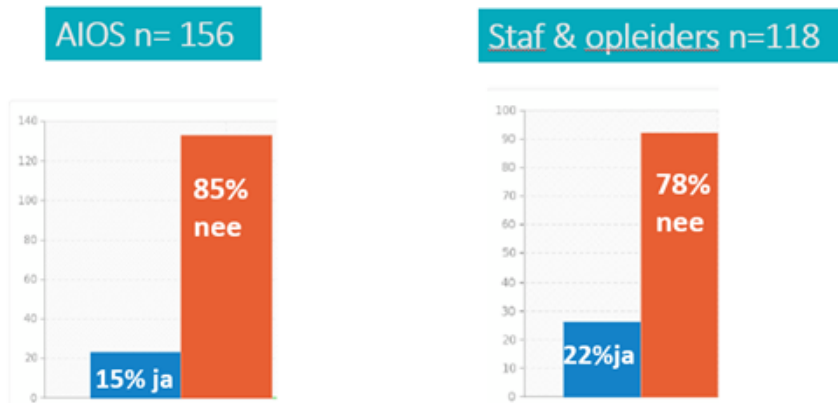
Melden en het protocol erop naslaan worden ook genoemd.

Supervisors benoemen dat zij, indien een aios die te maken heeft met seksuele intimidatie zich bij hen meldt, het volgende doen:

- aios adviseren te melden bij vertrouwenspersoon,
- in gesprek te gaan met AIOS en dader,
- overleggen met HR/afdelingshoofd/opleider/staf.

Daarnaast benoemen zij dat de eerste prioriteit ligt bij het creëren van veiligheid en erkenning voor de aios, en acties worden afgestemd op behoefte van betreffende aios. Veel supervisors geven aan deze situatie nooit te hebben meegemaakt en hier dus onervaren in te zijn. Zij zouden dit oppakken als 'hoogste alarmfase'.

Is seksuele intimidatie een onderwerp dat open wordt besproken tussen aios en staf?



## Communicatie tussen aios onderling en tussen aios en staf

Bovenstaande resultaten suggereren dat de cultuur en het gesprek / de dialoog tussen aios onderling en vooral ook tussen aios en staf uitermate belangrijk zijn. Onderstaand zijn de resultaten gepresenteerd mbt het gesprek, de dialoog tussen aios onderling en tussen aios en staf.

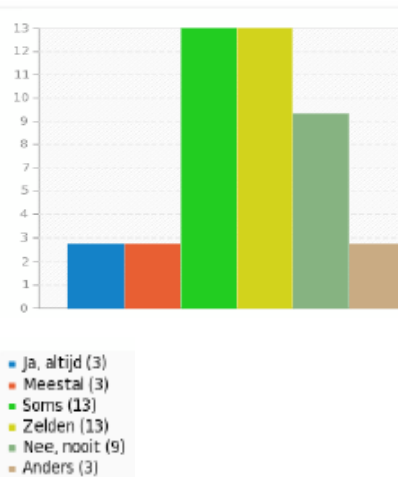
### Door wie en met wie wordt gesproken over hoge werkdruk overdag en in de dienst?

AIOS geven aan dat zij de hoge werkdruk overdag en in de dienst onderling bespreken (resp 98% n= 37 aios en 98% n= 44 aios).

53% van de aios geeft aan dat de hoge werkdruk overdag soms (n=12), zelden (n=6) of nooit (n=2) wordt besproken tijdens voortgangsgesprekken. 80% van de aios geven aan dat de hoge werkdruk tijdens de dienst soms (n=13), zelden (n=13) of nooit (n=9) wordt besproken tijdens voortgangsgesprekken. Hoewel slechts ingevuld door respectievelijk 15 en 23 stafleden, geeft respectievelijk 95% en 83% van de staf aan dat hoge werkdruk overdag of in de dienst wel wordt besproken tijdens de voortgangsgesprekken.

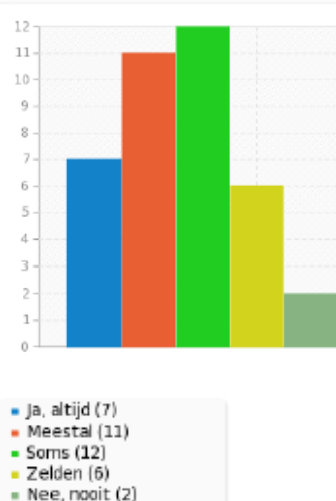
### Bespreken werkdruk in de dienst tijdens voortgangsgesprekken

AIOS n= 44



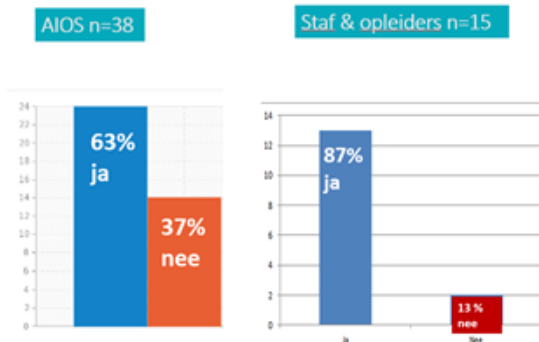
### Bespreken ervaren werkdruk (algemeen) tijdens voortgangsgesprekken

AIOS n= 38



37% van de aios geven aan dat hoge werkdruk overdag GEEN gespreksonderwerp is in opleidingsvergaderingen versus 13% van de staf. 27% van de aios geven aan dat hoge werkdruk in de dienst geen gespreksonderwerp is in opleidingsvergaderingen versus 17% van de staf.

## Werkdruk een gespreksonderwerp in opleidingsvergaderingen



### Door wie en met wie wordt over burnout gesproken?

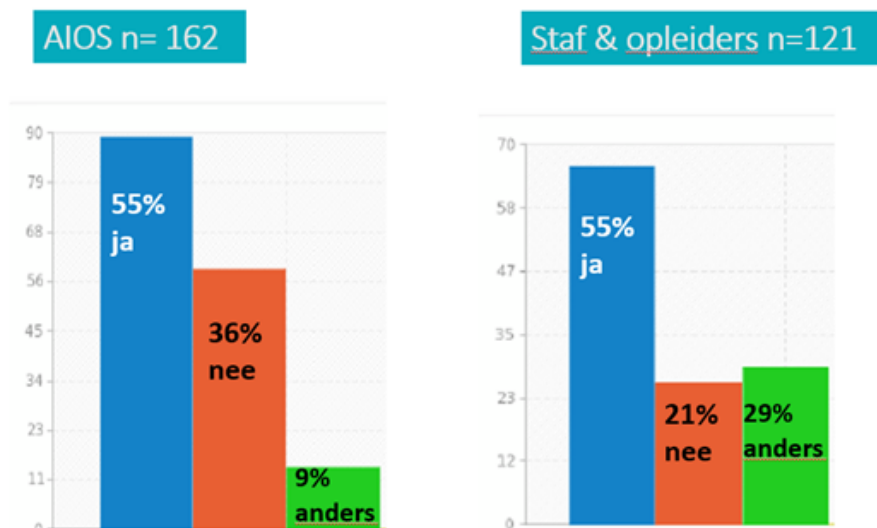
Aan de aios is gevraagd bij hoeveel collegae aios binnen het eigen specialisme er sprake is van burnoutklachten. 74 van de 161 respondenten geven aan geen idee te hebben. 10 aios zeggen dat geen of heel weinig aios last hebben van burnoutklachten.

37% van de aios geeft aan dat het onderwerp burnout niet wordt besproken tussen de aios onderling. 64% van aios geeft aan dat het onderwerp niet wordt besproken tussen aios en staf, terwijl 69% van de staf benoemt dat burnout WEL wordt besproken tussen aios en staf.



### Door wie en met wie wordt gepraat over disbalans werk-privé

55% van zowel aios als staf benoemen dat werk-privé balans standaard item is tijdens het voortgangsgesprek met de opleider. 36% van de aios geeft echter aan dat balans werk-privé niet wordt besproken tijdens voortgangsgesprek versus 21% van de staf. 29% van de staf geeft aan 'niet te weten' of dit een standaard item is tijdens voortgangsgesprek.



**Communicatie over seksuele intimidatie**

85% van de aios en 78% van de staf geven aan dat seksuele intimidatie niet open wordt besproken tussen aios en staf.

Bovenstaande resultaten laten zien dat er weinig / onvoldoende aandacht is voor 'voor elkaar en de mens achter de collega'. Er is ruimte voor verbetering tav de dialoog tussen aios en staf, de menselijke maat hierin en expliciteren van wederzijds respect, waardering en begrip voor elkaar.