



De vitale dappere dokter in Ziekenhuis Amstelland

TEKST: DEMELZA HOOGWERF • BEELD: 123RF

Veel artsen (in opleiding) en medisch specialisten ervaren een hoge werkdruk. Daarom is het van belang om continu aandacht te besteden aan de belangrijke vraag: hoe blijf je een fitte dokter? Demelza Hoogwerf, internist-oncoloog in Ziekenhuis Amstelland, vertelt over haar aanpak om arts-assistenten hun geluk en vitaliteit te laten behouden via het programma *De Vitale Dappere Dokter*.

In De Vitale Dappere Dokter staat het delen van persoonlijke ervaringen centraal. Tussen het reguliere werk en medische onderwijs door worden thema's op het gebied van persoonlijke ontwikkeling besproken, zoals het herkennen en erkennen van onzekerheden en valkui-

len. Maar ook goede ervaringen en de dingen waar je trots op bent en dankbaar voor bent worden uitgewisseld.

Trots en onzekerheid

Om maar direct met de deur in huis te vallen: ik heb de mooiste baan van

de wereld. Ik werk op de polikliniek, doe supervisie als internist-oncoloog en heb managementtaken vanuit mijn functie als vakgroepvoorzitter. Daarnaast mag ik mezelf sinds een jaar plaatsvervangend opleider noemen, en daar ben ik trots op. Dat gevoel van trots is er echter niet altijd geweest. Het heeft voor mij een tijd geduurd voordat ik mijn rust en weg gevonden had binnen de studie geneeskunde. Maar ook in mijn zoektocht naar een specialisatie en een baan werden mijn gedachten overheerst door onzekerheden

over mijn kunnen en kansen. Daarbij speelden overtuigingen van vooral beperkingen een rol. Elke keer een andere omgeving met talloze ambitieuze collega's die dezelfde richting op wilden heb ik als moeilijk en belemmerend ervaren. Ik functioneer nu eenmaal het beste als ik ergens langer ben en ik de mensen waar ik mee samenwerk beter leer kennen – en zij mij. En nu ik sinds een paar jaar mijn vaste plek binnen de vakgroep heb gevonden zijn de onzekerheden grotendeels verdwenen, is mijn motivatie sterker dan ooit, komen mijn kwaliteiten beter naar voren en durf ik mijn ambitieuze dromen achterna te gaan. Dit gevoel van trots en zekerheid had ik echter graag eerder willen ervaren.

Veel te winnen

Als a(n)ios is het elke dag in het ziekenhuis hard werken, zowel op zaal, op de polikliniek als op de SEH, en natuurlijk tijdens de diensten. En dan heb ik alle nevenactiviteiten ('CV-builden') nog niet eens genoemd. Er wordt tijdens je tijd als a(n)ios vooral gefocust op de ontwikkeling van je medische kennis en vaardigheden, terwijl aandacht voor je emotionele en geestelijke ontwik-

'We helpen elkaar om de dokter te worden die we willen zijn'

keling zeer beperkt is. Dat is althans mijn ervaring geweest. Op dit gebied valt er dus nog veel te winnen, en daar is een belangrijke rol weggelegd voor de opleiders(groep).

De pandemie

In het begin van 2020 worstelden onze jonge arts-assistenten met een populatie ernstig zieke covid-19-patiënten. De pandemie was voor de meesten van hen een indrukwekkende periode en een intense ervaring. Daarnaast speelden er veel emoties tijdens de begeleiding van familieleden die niet bij hun naasten op bezoek mochten of konden komen, soms zelfs niet tijdens de fase van overlijden. Weliswaar hebben we toen voor intervisie gebruik kunnen maken van de geestelijke verzorging, maar dat bleek onvoldoende. Onze arts-assistenten hadden vaak geen idee wat er allemaal op ze afkwam. Daarnaast was het leven buiten het ziekenhuis beperkt door de lockdown en was er na de drukke en extra diensten weinig tijd en ruimte voor ontspanning, ontlasting en reflectie. Binnen ons assistententeam zorgde dit voor een verandering van sfeer. Als startend waarnemend opleider kreeg ik weinig grip op de groep en de situatie. En hoewel we wisten dat de coronazorg nog wel een tijd zou voortduren, was de situatie rond onze arts-assistenten eigenlijk niet langer houdbaar. Er heerste ontevredenheid en negativiteit. En er was een gebrek aan groepsgevoel, met bovendien weinig vooruitzicht op verbetering als gevolg van de langdurige pandemie.

De Vitale Dappere Dokter, hoe het begon

De (digitale) Landelijke Opleidingsdag Interne Geneeskunde (LOIG 2020) bracht ons opleidingsteam

inspiratie. Collega Rob Fijnheer, hematoloog in het Meander Medisch Centrum Amersfoort, besprak op deze dag een onderwijsvorm waar de stafleden binnen zijn opleidingsgroep hun persoonlijke ervaringen deelden met de arts-assistenten. Alles kwam aan bod: hoogtepunten, dieptepunten en knelpunten in hun opleiding en carrière. Daarna kregen de arts-assistenten de mogelijkheid om vragen te stellen, zodat ze een goed beeld kregen van ieders gelopen weg. Dit leidde tot meer persoonlijk contact tussen de specialisten en arts-assistenten en daardoor tot meer begrip voor elkaar. Ik had net een cursus persoonlijk leiderschap afgerond en bepaalde aspecten daaruit kon ik gebruiken om dit idee binnen ons ziekenhuis te ontwikkelen. Ik wilde een programma in ons onderwijs implementeren dat gericht zou zijn op de vitaliteit van de arts-assistenten én op de cohesie binnen de arts-assistentengroep. De centrale vraag die we stelden was: wie zijn nu eigenlijk de mensen achter die jonge dokters in hun witte jas? En zo ontstond het idee van ons onderwijsprogramma De Vitale Dappere Dokter.

Hoe het verder ging

Als startschot hielden mijn collega-opleider Gert-Jan Timmer en ik voor de arts-assistenten een presentatie over onze eigen ervaringen en de wegen die we hebben bewandeld. Waar komen we vandaan, hoe was onze opleiding en waar staan we nu? Wat zijn onze dromen, angsten en valkuilen? Waren er *life changing events* in de loop van onze studie en carrière? Onze presentaties waren uiterst persoonlijk en mijn collega was aanvankelijk dan ook sceptisch en kritisch: 'Gaat dit de verandering brengen en de verbinding geven waar we zo naar op zoek zijn?' Maar het



Gert-Jan Timmer en Demelza Hoogwerf

REVIEWS VAN DE A(N)IOS:

‘Het project De Vitale Dappere Dokter. Toen dit voor het eerst werd aangekondigd was ik een beetje sceptisch. Wat moest ik me hierbij voorstellen? Intervisie 2.0, maar dan met een nieuwe hippe naam? Ik ben daar volledig van teruggekomen. Het is een project gericht op de persoon achter de witte jas. Geen diepgaande gesprekken over het wel en wee op de afdeling of lastige (families van) patiënten, maar nu juist wat de persoon achter de dokter bezighoudt. Het is mooi om te zien dat de sfeer als dusdanig veilig wordt ervaren dat er heel persoonlijke verhalen worden gedeeld. Daarentegen is het ook helemaal oké als je die behoefte niet voelt. Wat het nog specialer maakt, is dat niet alleen de arts-assistenten, maar ook de supervisors met dit project meedoen en hun persoonlijke verhaal vertellen. En het werkt! Na de eerste bijeenkomst stroomde de groepsapp vol met bemoedigende woorden, en dit zet zich voort. Ook op de werkvloer is er veel meer aandacht voor elkaar, bijvoorbeeld in de vorm van korte koffiemomentjes. De samenwerking als team gaat ook beter, er is meer inzicht in ieders sterke en minder sterke kanten en we proberen elkaar daarin zo veel mogelijk te ondersteunen. Ik realiseer me dat deze werksfeer uniek is en dat ik alleen maar kan hopen dat een volgende werkomgeving hier een klein beetje bij in de buurt komt.’

‘Tijdens mijn sollicitatiegesprek werd mij verteld dat er veel aandacht zou zijn voor persoonlijke groei en leiderschap, niet alleen voor de aios, maar voor de gehele assistentengroep. Middels het programma De Vitale Dappere Dokter volgen de assistenten elke maand op de vrijdagmiddag een sessie met de opleiders, waarin wordt gesproken over thema's zoals werkplezier, stressmanagement en persoonlijke valkuilen. Ook is er aandacht voor de persoon achter de witte jas, zodat iedereen elkaar goed leert kennen. Iets wat tijdens deze coronaperiode soms lastig bleek te zijn, omdat je minder snel met elkaar afspreekt buiten het ziekenhuis. Doordat de specialisten ook meedoen en hun kwetsbaarheid en onzekerheden tonen, ontstaat er meer wederzijds begrip, hetgeen een zeer positieve uitwerking heeft op de samenwerking binnen de vakgroep.’

‘Het Vitale Dappere Dokter programma betekent voor mij de acceptatie dat dokter zijn een leerproces is met vallen en opstaan. Het programma heeft ons de ruimte gegeven om het hier met collega-a(n)ios, maar ook met specialisten over te hebben op een leuke en veilige manier. Het heeft gezorgd dat ik mijn collega's achter de witte jas heb leren kennen met al hun talenten en valkuilen, maar bovenal die van mijzelf. We helpen elkaar om de dokter te worden die we willen zijn.’

bleek de juiste keuze. Met twee arts-assistenten zijn we hierna sessies gaan agenderen binnen ons onderwijsrooster. Er werden verschillende onderwerpen besproken, met vragen zoals: waarom doe jij bepaalde dingen anders dan je collega en wat heb je nodig om beter te kunnen functioneren? Kwetsbaarheden werden besproken op basis van een stelling met de zogenaamde ‘over de streepmethode’. Ook de a(n)ios gaven persoonlijke presentaties. Wat er vervolgens gebeurde was bijzonder om mee te maken. Er ontstond openheid en ruimte om te bespreken wat er niet goed ging, hoe iedereen zich voelde en wat ieders onzekerheden waren. Want dat laatste bleek een belangrijk struikelblok in ieders verhaal. Jonge artsen die ploeteren met weerstand en angst om hulp te vragen, omdat het niet zou horen. Onzin natuurlijk,

maar zolang er niet over gesproken wordt, blijft het probleem bestaan. Zowel de betrokken stafleden als arts-assistenten gaven aan dat deze kwetsbare en persoonlijke manier van jezelf tonen aan je directe collega's tot meer wederzijds begrip en respect voor elkaar leidde. En het resulteerde daardoor in een betere samenwerking.

De effecten

Het onderwijs is intussen geïmplementeerd waarbij in ons jaarlijks onderwijsprogramma maandelijks persoonlijke verhalen worden afgewisseld met onderwerpen die betrekking hebben op vitaliteit en persoonlijke ontwikkeling. Onze a(n)ios zijn gemiddeld een tot twee jaar bij ons en kunnen op deze manier het gehele programma doorlopen. Ik ben ervan overtuigd dat onze arts-assis-

tenten uiteindelijk als betere dokters bij ons weggaan, met meer aandacht voor hun eigen emotionele ontwikkeling en met meer kennis over hun persoonlijk functioneren en leiderschap. Daarnaast is dit programma ook in onze vakgroep enthousiast ontvangen. In de dagelijkse praktijk is ook verschil merkbaar in bijvoorbeeld de manier van communiceren met elkaar. Inmiddels heeft de eerste Vitale Dappere Dokter-generatie ons ziekenhuis verlaten en gaat de mond-tot-mondreclame als een lopend vuurtje. Berichten op LinkedIn hebben tot open sollicitaties geleid en dat is prachtig om te constateren. En voor de duidelijkheid: er is niks zweverigs aan deze methode en de jonge dokters zijn mensen die juist aan zelfinzicht willen werken en een doel voor ogen hebben. Ik ben er ontzettend trots op dat wij in deze fase van hun leven en carrière hier een bijdrage aan kunnen leveren.

Toekomst

Ik hoop dat ons Vitale Dappere Dokter-project een inspiratie is voor iedere opleider. Op 18 mei hebben we er zelfs de Opleidingsprijs van de JNIV mee gewonnen tijdens de LOIG in Ede. Dit geeft maar aan hoeveel behoefte er aan is. Mijn persoonlijke ambitie is om dit plan landelijk te implementeren als onderdeel van de opleiding Interne Geneeskunde, maar ook binnen de opleiding Geneeskunde zou dit thema niet misstaan.

Nieuwsgierig?

Schroom niet om contact op te nemen als je vragen hebt over over dit plan. Ik help je graag op weg hoe dit in jouw ziekenhuis anders zou kunnen. En als je ons kunt helpen om ons programma verder te ontwikkelen en te verbeteren, dan hoor ik dat ook heel graag. Nieuwsgierig? Neem een kijkje op www.devitalledapperedokter.nl. ■

Over de auteur

Demelza Hoogwerf is internist-oncoloog bij Ziekenhuis Amstelland in Amstelveen en daarnaast vakgroepvoorzitter en waarnemend opleider Interne Geneeskunde.