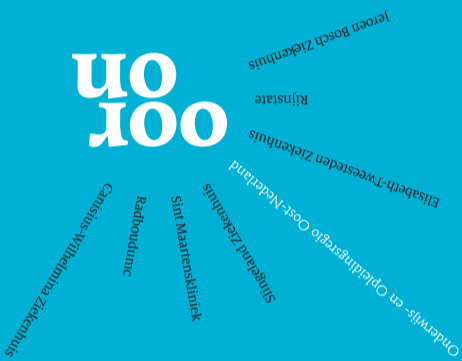


Hoe denken AIOS en staf hierover in het Radboudumc?

Gezond en veilig opleiden



RESULTATEN

Wat gaan we ermee doen?

Op basis van de resultaten van deze enquête is 'duurzame inzetbaarheid' van AIOS opgenomen als UMC prioriteit 2019, want iedereen moet zich hiervoor actief inzetten van Raad van Bestuur, afdelingshoofden, opleidingsteams tot AIOS. Acties worden verwacht op 3 thema's.

Cultuurverandering met meer 'dialogo en menselijke maat'

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.

Werkomstandigheden

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.

Begeleiding AIOS

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 regie rol, weerbaarheid en de invloed van eigen kracht en verbeterpunten. Daarom de keuze voor Radboudbrede (multidisciplinaire) intervisie, als natuurlijke vorm van life long learning en de mogelijkheid tot laagdrempelig individuele coaching op maat.

DISCUSSIE

#metoo

Grensoverschrijdend gedrag en Me too discussie 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.



Bekijk het hele rapport

ONDERZOEK

Deze enquête werd ingevuld door:

189
Arts assistenten

179
AIOS

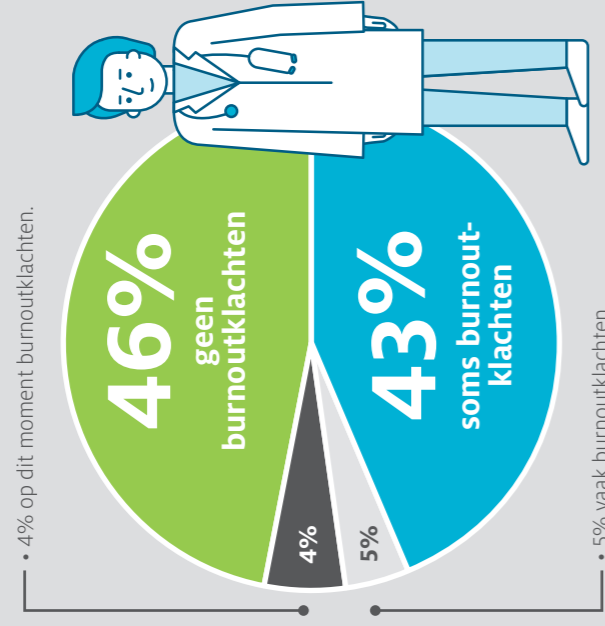
10
ANIOS

174
Stafleden

waaronder 64 opleiders en 95 stafleden

BURN OUT

Burn out ligt op de loer voor AIOS: staf ziet dit niet altijd



10%

van de staf denkt dat 20-30% van de AIOS burnoutklachten heeft.

De rest van de staf denkt dat dit percentage nog lager is.

Top 3 klachten

1. Algemene klachten van moeheid;
2. Uitgeput zijn en geen energie meer voelen, gepaard gaande met lichamelijke en psychische klachten;
3. Twijfel over voortzetting van de opleiding.

Top 3 oorzaken

1. Hoge werkdruk;
2. Disbalans werk-privé i.c.m. persoonlijkheid en life events;
3. Werkcultuur.

Top 3 maatregelen om een burn-out te voorkomen of beperken

1. Coaching en interventie;
2. Verminderen van de werkdruk;
3. Cultuurverandering met meer aandacht voor de menselijke maat en de dialoog.

AIOS en staf denken anders over veiligheid overdracht



COMMUNICATIE

AIOS praten met elkaar vooral over werkdruk en werkomstandigheden.

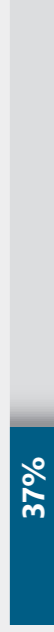
Opvallend is dat AIOS veel minder onderling praten over gevoelige thema's als burnout en disbalans werk-privé.

Volgens AIOS:

Wel gesprek over werkdruk tussen AIOS onderling



Geen gesprek over burnout tussen AIOS onderling



Geen gesprek over burnout tussen AIOS en staf



Volgens Staf:

Wel gesprek over burnout tussen AIOS en staf



WERK-PRIVÉ BALANS

Staf ziet verstoorde werk-privé balans niet

80% AIOS **50% STAF**

Denkt dat >20% van AIOS een disbalans ervaart tussen werk-privé

Denkt dat <20% van AIOS een disbalans ervaart tussen werk-privé

Staf en AIOS (meestal) trots op opleiding



WERKDruk

Staf ziet overwerken door AIOS niet

52% AIOS > 4 uur overwerk **72%** staf < 4 uur overwerk

Werkdruk wordt als acceptabel ervaren



Top 3 oorzaken werkdruk

1. te veel oneigenlijke administratie en tijdrovend klikken in EPIC;
2. gebrekkige organisatie met te weinig ondersteuning;
3. veel taken tegelijkertijd en veel onnodige storingen tijdens patiëntenzorg.

Top 3 oplossingsrichtingen werkdruk

1. meer personeel o.a. studentassistenten (STUARTS);
2. taakherschikking;
3. reductie oneigenlijke taken.

SEKSELE INTIMIDATIE

1 op de 10 AIOS heeft te maken gehad met seksuele intimidatie



7 AIOS door een staflid

