

We kunnen de schouder-aan-schoudermentaliteit behouden voor de vervolgopleiding

Les van corona: samenwerken is leuk en nuttig

In de acute fase noopte de coronacrisis a(n)iossen en supervisors tot creatieve en ongebruikelijke vormen van samenwerken. Daar is veel goeds uit voortgekomen en het is de moeite waard om dat te behouden in de medische vervolgopleiding.

Natasja Looman¹
psycholoog en promovendus Radboudumc

Marieke Bolk
onderwijskundige en projectleider Federatie Medisch Specialisten

prof. Lia Fluit
onderwijskundige en hoofd onderzoeksafdeling Radboudumc Health Academy

prof. Jacqueline de Graaf
internist en opleidingsdirecteur MVO Radboudumc Health Academy

Tijdens de covidpandemie zorgen artsen van uiteenlopende disciplines zij aan zij voor de patiënten op de vele covidafdelingen. Een bijzondere situatie. A(n)iossen en medisch specialisten verrichten buiten hun eigen discipline en comfortzone onbekende zorgactiviteiten, tezamen met onbekende collega's, aan het bed van patiënten met een onbekende ziekte. Zo zorgt een aios oogheekunde opeens voor een benauwde patiënt. Uit onderzoeken blijkt echter dat samenwerken en leren 'onder normale omstandig-

heden' niet vanzelfsprekend is.¹ Hoe verliep dit nu, wat hebben we ervan geleerd en welke determinanten spelen een rol? Door interviews met en enquêtes onder meer dan 150 zaalartsen (a(n)iossen uit meer dan vijftien disciplines) en ruim 45 supervisors in tien verschillende ziekenhuizen die volop meededen aan de covid-zorg, werd duidelijk hoe de pandemie de deuren naar interdisciplinaire samenwerking opende. Hoe zorgen we nu dat die deuren geopend blijven? En hoe kunnen we de geleerde lessen blijven gebruiken in de medische vervolgopleidingen? Onderzoeken van Radboudumc in samenwerking met de Federatie Medisch Specialisten geven hierop antwoord.

Samen sterk

Toen de covidpandemie uitbrak wist nog niemand hoe patiënten met covid behandeld konden worden. Dit leidde tot een collectieve onzekerheid onder zorgprofessionals. Intussen waren alle ogen gericht op de artsen in de ziekenhuizen. Een positief effect van collectieve onzekerheid is dat het gezamenlijke belang – met de patiënt centraal – boven het individuele belang komt te staan. Door het enorme gevoel van sociale cohesie en de teamspirit om 'het samen te fixen' verdwenen de soms (inter)disciplinaire spanningen als sneeuw voor de zon.

Een a(n)ios: 'Het was een waardevolle en zeer unieke ervaring! Enorm veel geleerd van het ziektebeeld, maar zeker ook door de krachtige manier waarop iedereen samen deze strijd is aangegaan. Je kende elkaar niet, maar direct was je volwaardige collega's van elkaar'

Respect en aandacht

In de ziekenhuiscultuur vinden artsen het vaak lastig om te benoemen dat ze iets niet weten. Ze denken dat patiënten en collega's verwachten dat zij overal een antwoord op hebben. Daarbij zijn veel artsen perfectionistisch. Die cultuur ontmoedigt het om je vrijelijk te uiten. Covid deed artsen ervaren dat het juist goed is om te erkennen dat je het niet weet, of dat je je onzeker voelt, zonder elkaar hierop af te branden. Het collectieve gebrek aan kennis en kunde creëerde een positieve wederzijdse afhankelijkheid. Daardoor nam men tijd om van

Door de teamspirit om 'het samen te fixen' verdwenen spanningen als sneeuw voor de zon

elkaar te leren en had men oprechte aandacht voor elkaars visie en expertise, zowel vakinhoudelijk als in manier van denken. Medisch specialisten toonden bijvoorbeeld ook nieuwsgierigheid naar de kennis van a(n)iossen binnen en buiten hun eigen discipline. Er werden meer realistische eisen aan elkaar gesteld. De drempel voor een a(n)ios om 'een domme vraag' te riskeren en hulp te vragen aan collega's of supervisor was hierdoor veel lager.



Getty Images

Een a(n)ios: 'Een oogarts die bereid was op zo'n afdeling te staan en zich daarbij kwetsbaar opstelde door gewoon naar een aios te lopen en te vragen "Help mij even, hoe zit dit nou, hoe moet ik dit doen?" Dat vond ik echt heel bijzonder.'

A(n)iossen ervoeren hoe het is om nauw samen te werken met collega's uit andere disciplines. Al samenwerkend groeide respect, waardering en inzicht in het werk van 'de andere discipline'. Daardoor zochten zij, ook na de eerste golf, makkelijker contact met elkaar.

Een a(n)ios: 'Ik heb een beter beeld gekregen van andere specialismen. Interdisciplinair zijn we dicht bij elkaar gekomen, we begrijpen elkaars werk beter. Daardoor ga ik nu laagdrempeliger om met collega's van andere disciplines.'

Toegankelijke supervisor

Leren van en samenwerken met andere beroepsgroepen doen a(n)iossen onder andere door perspectieven uit te wisselen en vragen te stellen aan collega's van andere disciplines. Tijdens de covidcrisis waren veel supervisors op de covidafdelingen makkelijk toegankelijk, enerzijds doordat zij fysiek nabij waren en anderzijds doordat ze benadrukten dat ze beschikbaar waren voor vragen. Maar ook zij wisten niet hoe de patiënt het beste behandeld kon worden. Voor a(n)iossen uit alle disciplines bleek de toegankelijke opstelling van supervisors enorm stimulerend omdat dit de hiërarchie tussen supervisor en a(n)ios vermindert en de weg opent naar evenwaardige samenwerkingsrelaties. Een a(n)ios: 'Er was echt een supersfeer,

ook onder de assistenten. Dat maakte het tot een bijzondere ervaring. Ik durfde ook echt alles te vragen.'

Er was ook een keerzijde. Doordat supervisors zo nabij en beschikbaar waren werden vragen en hulpverzoeken vooral aan hen gericht. Hierdoor deden aiosen minder beroep op mede-a(n)iossen, wat het leren van en samenwerken met andere a(n)iossen afremde.

Een a(n)ios: 'Tijdens een multidisciplinair overleg (mdo) is de aios de inbrenger en geeft de supervisor feedback. Een soort aiossen-mdo zou een goed idee zijn: een mdo met alleen aiossen waarbij ze zowel inbrenger als feedbackgever zijn.'

Anderzijds leidde het samenwerken op de covidafdeling, in interdisciplinaire teams, er onlosmakelijk toe dat kennis en expertise

TIPS VOOR DE MEDISCHE VERVOLGOPLEIDINGEN

- Creëer een veilig leerklimaat. Investeer in sociale cohesie en teamspirit. Wees laagdrempelig benaderbaar voor elkaar en voor andere disciplines. Heb aandacht voor andermans expertise/visie. Reageer respectvol op vragen.
- Stimuleer een cultuur waarin je je vrijelijk kunt uiten en expliciteer (collectieve) onzekerheid. Iedereen ervaart onzekerheid. Creëer een cultuur waarin klinische onzekerheid uitgesproken kan worden, bijvoorbeeld door ervaringen met elkaar te delen tijdens de overdracht. Geef als supervisor het goede voorbeeld
- Wees toegankelijk als supervisor. Wees nabij en toegankelijk voor a(n)iossen. Luister naar hun vraag en stimuleer ook dat zij zelf oplossingen vinden door van andere a(n)iossen te leren.
- Creëer interdisciplinaire leermomenten. Creëer leermomenten en onderwijs met andere disciplines en/of doe intervisie met collega's uit andere beroepsgroepen.
- Organiseer aiossen-mdo. Mdo's waarbij aiossen elkaar bevragen, perspectieven delen en feedback geven. De supervisor kijkt toe en mag pas aan het einde zijn expertise en advies inbrengen.
- Wissel proactief van perspectief. Ga in de schoenen van een andere discipline staan en werk mee in die rol. Wissel als aios en supervisor eens van rol (eigen of andere discipline). Kruip in de rol van de patiënt en ervaar hoe de patiënt ziekte en het zorgproces beleeft.
- Leer van onzekerheid. Train je flexibiliteit en aanpassingsvermogen door te leren zonder protocollen en richtlijnen, en nieuwe dingen anders te doen. Simuleer een situatie met veel onzekerheden waarin supervisoren en a(n)iossen samen leren of participeer in zorgprocesonderdelen waarmee je onbekend bent.

werd gedeeld tussen a(n)iossen en supervisoren. Dit werd als zeer leerzaam ervaren.

Een supervisor: 'De samenwerking en het saamhorigheidsgevoel met een heel divers team vanuit alle hoeken van het Radboudumc waren enorm. Het begeleiden van allerlei typen artsen met respect voor ieders achtergrond vond ik heel leerzaam.'

Aanpassingsvermogen

De elkaar snel opvolgende veranderingen vergden creativiteit en veel aanpassingsvermogen van artsen. Ze moesten nieuwe kennis vergaren, integreren én verder ontwikkelen om toekomstige problemen in het dagelijks werk te kunnen oplossen, terwijl ze tegelijkertijd de kwaliteit van zorg onderhielden of verbeterden. Het

Na de eerste golf veranderde de dynamiek en de solidariteit nam af

aanvankelijke gebrek aan richtlijnen en protocollen over covid triggerde het aanpassingsvermogen op twee manieren: 1) artsen moesten volledig op zichzelf varen en met elkaar uitzoeken hoe de patiënt het beste kon worden behandeld en 2) ze moesten overzicht in hun onzekere werksituatie creëren om deze hanteerbaar te maken. Veel a(n)iossen vonden het erg nuttig om zelfstandig oplossingen te vinden en hanteerbare werksituaties te

creëren, want ook in niet-crisistijd moeten zij gelijktijdig patiënten behandelen met verschillende beelden waarbij veel onbekend is. Aanpassingsvermogen is dus sowieso essentieel voor a(n)iossen. De covidpandemie fungeerde hierbij als katalysator. Een a(n)ios: 'Ik merkte dat de bekwaamheid snel toenam. In eerste instantie denk je en voel je "dit weet en kan ik misschien helemaal niet", maar na een aantal dagen denk je al heel anders. Mede door de fantastische begeleiding en supervisie.' Zodra meer bekend werd over het behandelen van covid, werd covidzorg steeds meer een routineklus en nam de steile leercurve af. Na de eerste golf veranderde de dynamiek; de zorg voor bijna alle coronapatiënten werd hetzelfde en de solidariteit nam af. Dat kwam ook door de vermoeidheid en de psychische werkbelasting. De reguliere artsen van interne, longziekten en ic, met vaak extra aangestelde aiossen, namen de covidzorg over, en de andere artsen gingen weer terug naar hun eigen afdeling waar de reguliere zorg weer op gang kwam.

Het goede behouden

Door de covidcrisis hebben we ervaren hoe het anders kan als het erop aankomt. Maar vallen we binnen de medische vervolgoopleidingen nu terug in oude routines, of behouden we het goede van deze ervaring? Sociale cohesie, evenwaardig samenwerken, aanpassingsvermogen, tonen van kwetsbaarheid en onzekerheid, de menselijke maat en de dialoog, zijn de 'knoppen' waaraan we kunnen draaien om het leren van en samenwerken met andere beroepsgroepen, ook buiten crisistijd, te verbeteren. ●

contact

natasja.looman@radboudumc.nl
cc: redactie@medischcontact.nl



→ De voetnoot en meer over dit onderwerp vindt u bij dit artikel op medischcontact.nl/artikelen.