

“Beschouw die lijstjes als kapstok voor gesprek met je opleider”

Monique Slee, aios interne geneeskunde in het LUMC en voorzitter van de JNIV, is een groot voorstander van het nieuwe opleiden. “Ik weet dat veel aios het ‘gedoe’ noemen, maar ik ben ervan overtuigd dat ‘onbekend maakt onbemind’ daar een grote rol bij speelt.”

“Ook opleiders zijn nogal bevreesd dat er allerlei grootscheepse veranderingen gepaard gaan met de modernisering. Maar volgens mij valt dat erg mee. Tijdens de NIV Opleidersdagen viel het mij op dat de meeste opleiders met de tijd mee willen, enthousiast zijn en vooral op zoek zijn naar de praktische uitvoering. Neem bijvoorbeeld feedback geven: dat hoef je echt niet speciaal in te roosteren in de toch al overvolle agenda’s. Besprekingen en overdrachten die nu al bestaan kunnen uitstekend worden benut om feedback te geven. Daar hoeft niks nieuws of bijzonders voor te gebeuren, want de gelegenheid is er al.

Mooie voorbeelden

Tijdens de Opleidersdagen heb ik meer mooie voorbeelden gezien van leermiddelen of toetsinstrumenten die allang geïntegreerd zijn, al ver voor de komst van het nieuwe Kaderbesluit. Bijvoorbeeld: Geef na een referaat van een aios feedback op slechts één punt. Dat blijft hangen. Een ander goed voorbeeld gaat over het startgesprek voor een nieuwe stage: ‘Haal altijd de eindbeoordeling van je vorige stage erbij: met welke leerpunten kun je eventueel tijdens deze stage aan de slag of welke talenten zou je extra willen ontwikkelen? Dat geeft meer richting aan je stages en continuïteit in je ontwikkeling’. Het klinkt voor de hand liggend, maar uit ervaring weet ik dat de eindbeoordeling van de vorige stage meestal niet aan de orde kwam bij het begin van een nieuwe. Je moet ook niet de ambitie hebben om tijdens zo’n gesprek alle leerdoelen aan bod te laten komen. Pik er drie dingen uit.

Meerwaarde

De grote meerwaarde van het moderne opleiden zit ‘m voor mij in de meer individuele, gestructureerde aanpak: je ontwikkelingen als aios worden voortdurend gespeild en geëvalueerd en er is ruimte voor het ontwikkelen van persoonlijke talenten. Het gaat over jou, als persoon. Voorheen kreeg je meer in algemeenheden over je functioneren te horen; als je als aios je rug recht hield dan hoorde je eens in de zoveel tijd “het gaat goed, hè?” van je supervisor. Met regelmatige feedback verspreid over de werkdag hangt er niet zoveel gewicht aan één feedbackmoment, waardoor er meer ruimte is voor ‘wat kan beter?’.

De perceptie van ‘gedoe’ zit denk ik vooral in het afvinken van lijsten. Maar daar ben je als aios en opleider zelf bij. Het zijn middelen, geen doelen op zich. De dialoog tussen opleider en aios, dáár draait het om. Formulieren en lijstjes zijn slechts bedoeld om die dialoog op gang te brengen en te houden. Beschouw ze als kapstokken om een nuttig gesprek te hebben met je opleider over je ontwikkeling en je wensen!”