

Zoals onze terugtrekkende voorzitter het aan het begin van ons blad al mooi verwoordde: opleiding en onderwijs zijn niet voorbehouden aan de eerste zes jaar van onze carrière. De pioniers en initiatiefnemers die we voor dit nummer hebben geïnterviewd, geven allen op hun eigen wijze een draai aan ons thema 'Nooit uitgeleerd'.

'Leven lang leren' voor chirurgen is maatwerk

Kiki Lombarts, hoogleraar *professional performance* aan het AMC en de UvA, doet onderzoek naar het functioneren van medisch specialisten. Hoe kunnen chirurgen optimaal functioneren, presteren en hun 'leven lang blijven leren' in hun rol als arts en opleider?

Door: Frank Ijpma

Een 'leven lang leren' voor een chirurg begint met de heekunde-opleiding. Wat zijn de kenmerken van een 'goede' opleider?
We zitten momenteel in een transitiefase van het meester-gezelmodel met de focus op vakinhoudelijke training, naar competentiegericht opleiden door een opleidersgroep. AIOS worden nu opgeleid in ziekenhuis X in plaats van bij prof. X., de opleidersgroep is nu gezamenlijk verantwoordelijk voor de opleiding. Dat betekent dat die gezamenlijke opleidingstaak goed georganiseerd moet worden. Dat is nog wel zoeken voor veel opleidersgroepen: hoeveel variatie tussen opleiders is stimulerend en leerzaam, en wanneer werkt het verwarrend en contraproductief voor (het leertraject van) AIOS? De laatsten zijn gelukkig wijs genoeg om hun eigen rolmodellen te kiezen. Van de ene supervisor leren ze snijden, van de ander klinisch redeneren of hoe ze een OK-team moeten aansturen. Ik denk dat er niet één rolmodel voor een goede opleider is. Het is belangrijk om je te kunnen verplaatsen in AIOS en dat je je kunt aanpassen aan hun behoeften. Het is noodzakelijk dat AIOS feedback krijgen op hun functioneren en hun vaardigheden.

In hoeverre verbetert de kwaliteit van de medische vervolgopleiding en de kwaliteit van zorg door invoering van de SETQ (System for Evaluation of Teaching Qualities)?

Een SETQ-evaluatie beoogt de chirurg feedback te geven op zijn of haar

functioneren als opleider. Het kan een begin zijn van een traject van verdere verkenning en reflectie en van een voorname tot verandering. Ons onderzoek laat zien dat opleiders tot verbetering van hun SETQ-scores kunnen komen. De context waarin en de manier waarop de SETQ wordt gelanceerd zijn mede bepalend voor het succes ervan. Het systeem is bedoeld om te gebruiken in een formatieve context, daar waar het leren en verbeteren centraal staan. In zo'n omgeving is er ruimte om met elkaar over individuele SETQ-resultaten te praten. 'Hoe doe jij dat nu eigenlijk?' of 'wat helpt jou om goed te presteren?'. Ik ken opleidersgroepen die dit heel goed doen. Daar heeft de SETQ een waarde in een 'leven lang leren'.

ER IS NIET ÉÉN ROLMODEL VOOR EEN GOEDE OPLEIDER

Zijn er nog meer mogelijkheden om de kwaliteit van de opleiding te meten en verbeteren?

Afgelopen jaren zijn er verschillende instrumenten ontwikkeld die de kwaliteit van de opleiding in kaart brengen. Denk bijvoorbeeld aan de DRECT (gericht op het opleidingsklimaat), de exit-gesprekken

met AIOS, de TeamQ (evaluatie samenwerking supervisors) of de interne visitaties. De Commissie Scherpbier II verzamelt alle beschikbare tools en zal binnenkort met een rapport komen over de implementatie van de modernisering van de vervolgoopleidingen.



Prof dr. M.J.M.H. Lombarts is hoogleraar Professional Performance (AMC-UvA). Lombarts is al ruim twintig jaar actief betrokken bij het kwaliteitsbeleid van medisch specialisten. Zij was eerder werkzaam bij het kwaliteitsinstituut CBO en als zelfstandig adviseur kwaliteitsbeleid medisch specialisten. Op dit moment is ze toezichthouder bij het Amphia Ziekenhuis te Breda en bij Pink Ribbon. Zij is ook lid van de commissie Scherpbier II, die zich bezighoudt met toezicht op kwaliteitszorg van medische vervolgoopleidingen.

Ik ben er een voorstander van dat opleidingen zelf de lead nemen in het bepalen van hoe en wanneer zij deze tools inzetten. Opleidersgroepen kunnen – in samenspraak met AIOS – heel goed een eigen programma van evaluaties definiëren. Ik verwacht dat een stimulerend en behabaar plan voor de eigen opleiding,

waaraan opleiders en AIOS zich committeren, de kwaliteit van de opleiding ten goede komt.

In uw oratie noemt u in drie pijlers voor professional performance van artsen: het voortdurend streven naar excellente zorg, het handelen vanuit medemenselijkheid en het afleggen van rekenschap over beide. Hoe geven deze pijlers inhoud aan een 'leven lang leren' voor chirurgen?

Alle chirurgen moeten streven naar excellentie, handelen vanuit medemenselijkheid en rekenschap afleggen. Dat is inherent aan het zijn van een goede medisch specialist – dat geldt voor de individuele chirurg, maar ook voor de NVvH. Wat is de bedoeling van leven lang leren? Het antwoord is ervoor te zorgen dat de chirurg fit-to-practice en fit-for-practice is en blijft. Daarmee bedoel ik de juiste professionele houding aannemen, kennis en vaardigheden ontwikkelen, maar ook het fysiek en mentaal fit zijn om de best mogelijke performance te kunnen neerzetten. Inhoud geven aan een leven lang leren is in belangrijke mate een collectieve en persoonlijke zoektocht naar wat het is om een goede chirurg te zijn, naar wat maakt dat men zich daarvoor – een leven lang – wil inzetten en naar wat men nodig heeft om dat te kunnen blijven doen. Daaruit volgt wel dat een leven lang leren om maatwerk vraagt.

ZORG ERVOOR DAT JE FIT-TO-PRACTICE ÉN FIT-FOR-PRACTICE BENT EN BLIJFT

Kunt u voorbeelden van dit 'maatwerk' geven?

De een leert het beste in zijn eentje, de ander heeft daarvoor een ander of een groep nodig. De een gedijt goed in een kleine vakgroep met veel persoonlijk contact, de ander komt het beste tot zijn recht in een groter verband met een zekere mate van onderlinge competitie. De weerslag van die zoektocht vertaalt zich in individuele leven-lang-leren-plannen. De een geeft prioriteit aan het bijspijkeren van zijn kennis, de ander gaat vaker samen opereren en een derde gaat zich meer richten op de opleiding. Voor iedereen geldt dat je moet blijven opereren, omdat bij onvoldoende 'vlieguren' de performance achteruitgaat. Daarom moet het leven-lang-leren-beleid van de NVvH hand in hand gaan met het kwaliteitsbeleid.

Wat is tot slot uw voornaamste advies aan chirurgen om te komen tot optimaal presteren, functioneren en leven lang leren?

Het is van belang om zoveel mogelijk de regisseur te blijven van je eigen professionele ontwikkeling. Een nieuwsgierige houding – vooral ook naar jezelf – en collegiale samenwerking binnen de eigen vakgroep en de vereniging helpen daarbij enorm. ■