

HET LIGT NIET AAN JOU

Ongewenst gedrag op de werkvloer treft ook de medische wereld. Uit onderzoek van De Jonge Specialist blijkt dat bijna een derde van de a(n)iossen te maken heeft met ongewenst gedrag, zoals intimidatie of ongewenste seksuele aandacht. Eén op de vier zegt daar niets van. Waarom niet? En wat kan bijdragen aan een gezonde en veilige werkomgeving?



BIANCA VERBEEK

AIOS ORTHOPEDIE EN
BESTUURLID DE
JONGE SPECIALIST

Ik ben erg geschrokken van de cijfers, maar het verbaast mij niet. Afgelopen jaar is veel aandacht besteed in de media aan het onderwerp “ongewenst gedrag”, zegt Bianca Verbeek. ‘In onze werkcultuur merk ik dat het gelukkig steeds normaler is om hierover te praten. Bij De Jonge Specialist zagen we daarom een kans er met deze vragenlijst dieper op in te gaan. We hebben onderscheid gemaakt tussen ongewenst gedrag door patiënten/bezoekers en collega’s/supervisors. Intimidatie door bezoekers/patiënten (55%) en intimidatie door collega’s/leidinggevenden (28%) kwam het vaakst voor. Direct gevolgd door ongewenste seksuele aandacht door bezoekers of patiënten (27%). Onjuiste bejegening door een supervisor gebeurt bij 38 procent van de a(n)iossen soms tot regelmatig.

“

**‘WIJ ZIJN OOK MAAR
GEWOON MENSEN DIE HUN
WERK DOEN’**

”

Op de werkvloer zie ik dat patiënten en bezoekers hun frustratie soms op een ongelukkige manier uiten. Enerzijds snap ik dat de emoties in bepaalde situaties hoog kunnen oplopen, het gaat tenslotte om hun eigen gezondheid of die van hun naasten. Anderzijds denk ik ook dat sinds covid mensen een korter lontje hebben, al is dat natuurlijk geen ‘vrijbrief’ om dokters te intimideren. Wij zijn tenslotte ook maar gewoon mensen die hun werk doen en het beste voor de patiënt willen.’

Afhankelijke positie

‘Artsen spreken patiënten en bezoekers eerder aan op ongewenst gedrag dan een collega of leidinggevende. Een onterechte opmerking van een bezoeker bespreek je ook makkelijker met een collega dan een opmerking van een leidinggevende. En het is niet gek dat we dat moeilijker vinden, omdat vooral coassistenten en a(n)iossen in een afhankelijke positie zitten. Daarbij zorgt de hoge prestatiedruk ervoor dat niemand als “klager” wil worden gezien. Maar ik wil alle

coassistenten en jonge artsen meegeven dat ze zich vooral moeten melden bij ongewenst gedrag; dit kan bij de opleiders of bij een vertrouwenspersoon in jouw ziekenhuis.’

Rode of gele kaart

‘De hoge cijfers moeten omlaag en we moeten toe naar een gezonde en veilige werkomgeving waarin iedereen zijn grenzen durft aan te geven, want ongewenst gedrag is niet normaal. We kunnen elkaar daarin ondersteunen, maar de werkgever speelt ook een belangrijke faciliterende rol, zoals goed communiceren over een meldpunt en over hoe de vertrouwenspersoon te benaderen is. En, misschien wel het belangrijkste, hij moet daadwerkelijk iets doen met de meldingen, zodat duidelijk is wat de consequenties voor de dader zijn. Voor iedereen is ongewenst gedrag anders. Als iemand jouw grens overgaat, is het niet aan iemand anders om te bepalen of het grensoverschrijdend gedrag is. Degene die de grens heeft overschreden, hoort zich aan te passen, niet jij!’



NAOMI JANSSEN

(RECHTS)
DERDEJAARSSTUDENT
GENEESKUNDE

LOULOU SCHRAM

ZESDEJAARSSTUDENT
GENEESKUNDE

VERTROUWENS-
CONTACTPERSONEN VAN
DE STUDIEVERENIGING
FACULTEIT
GENEESKUNDE AAN DE
UNIVERSITEIT UTRECHT

We zijn er voor alle geneeskundestudenten die een luisterend oor nodig hebben en op een laagdrempelige manier willen praten over iets waar ze in hun coschappen tegenaanlopen’, aldus Loulou Schram.

“

**‘IK VIND HET BELANGRIJK
DAT STUDENTEN HUN ZORGEN
LAAGDREMPELIG KUNNEN UITEN’**

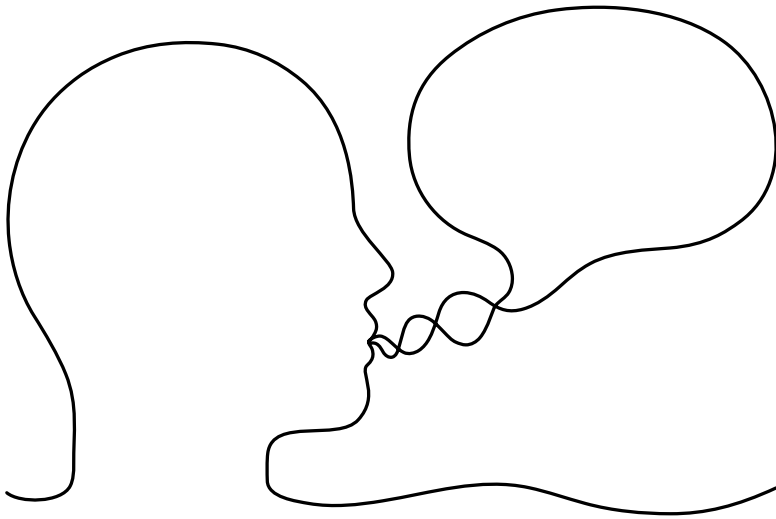
”

Lockdown

Naomi Janssen: ‘Ik heb psychologie gestudeerd en merkte dat veel studiegenoten het studeren lastiger vonden toen we nog in een lockdown zaten. Het is voor mij de perfecte mix om mijn opleiding psychologie met mijn geneeskundeopleiding te combineren. Ik vind het belangrijk dat studenten hun zorgen op een laagdrempelige manier kunnen uiten zonder eerst naar een psycholoog te moeten. Het grote voordeel om je zorgen met mij of een medestudent te bespreken, is dat we de werkcultuur en het werkklimaat kennen. De student kan anoniem blijven als hij dat wil. Wanneer ik merk dat we het hogerop moeten spelen, stem ik dit uiteraard eerst af met de student.’

Voor jou tien anderen

Schram: ‘Uit ervaring weet ik dat coassistenten vaker in situaties terecht komen waar ze liever niet in willen zitten. Je grenzen aangeven in een werkcultuur met een hoge prestatiedruk is moeilijk. Behalve dat er weinig tijd is, willen coassistenten zich niet laten kennen. Zij hebben het gevoel te moeten concurreren: voor jou tien anderen. Toen ik net coschappen ging lopen, miste ik zelf een meldpunt waar ik met mijn klacht terecht kon. Na goed zoeken had ik alle moed bij elkaar geraapt om een melding te doen. Ik wilde dat eerst niet, omdat ik bang was dat dit invloed had op mijn opleiding. Mijn melding werd niet echt serieus genomen. Ik heb namelijk nooit een terugkoppeling ontvangen. Omdat ik weet hoe een coassistent zich kan voelen, en dat is een rotgevoel, wil ik hen helpen. De aanvragen die bij mij binnenkomen over ongewenst gedrag, gaan vaak over iemand die misbruik maakt van zijn machtspositie. Gelukkig heb ik wel het gevoel dat we steeds vaker de dialoog aangaan en erover kunnen praten. Vanuit de opleiding is het dan ook belangrijk dat de faculteiten blijven communiceren over dit onderwerp. Het klinkt cliché, maar praat erover. We moeten met z’n allen – studenten, a(n)iossen, opleiders en specialisten – de dialoog aangaan. Dit onderwerp moet bespreekbaar worden en blijven.’



**MARLOES
SICCAMA-VAN
LOVEREN**

TRAINER ACTIVE
BYSTANDER

Via de Rijksuniversiteit Groningen werk ik op de thema 's leiderschap, integriteit en sociale veiligheid', vertelt Marloes Siccama-van Loveren. 'Via het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren kwam ik in aanraking met de Engelstalige Active Bystander-training van Scott Solder. Ik was er enthousiast over en omdat er veel vraag was naar een training in het Nederlands, heb ik deze met Scott naar het Nederlands vertaald. Ondertussen geef ik de training in het Engels en Nederlands bij (onderwijs)instellingen, ziekenhuizen of bedrijven in zowel Nederland als België.'

“

**'JE KUNT ER NIET MEER OMHEEN,
ONGEWENST GEDRAG KOMT IN
ELKE SECTOR VOOR'**

”

Omstanders

'Tijdens een training vraag ik soms wie weleens met ongewenst gedrag te maken heeft gehad. Bijna alle handen gaan dan de lucht in. Je kunt er niet meer omheen, ongewenst gedrag komt in elke sector voor. Het is enorm belangrijk dat we er met zijn allen over praten. We leven nu in een tijd dat dit normaal wordt. Met de training verwacht ik niet dat ik de wereld kan redden, maar hoop ik wel bewustzijn te creëren en mensen handvatten te geven. Ik vat de training weleens samen met: je staat erbij en kijkt ernaar, wat doe je dan? We richten ons in de training niet op het slachtoffer en de dader, maar op de omstanders, degenen die eromheen staan. Veel mensen weten namelijk niet wat ze moeten doen als ze in een bepaalde situatie belanden. De meeste mensen grijpen niet in en kijken weg of lopen weg. Het is een menselijke reactie, maar als je wilt dat het gedrag stopt, is niks doen geen optie. Tijdens de training komt aan bod waar dit gedrag vandaan komt en door scenario's na te spelen geven we je opties die je kunt uitvoeren. De training duurt anderhalf uur, zodat mensen kort en bondig weten wat de boodschap is. Bovendien is anderhalf uur makkelijker vrij te maken in hun agenda.'

Actie ondernemen

'Ik snap dat het lastig is in een werkcultuur met een hoge prestatiedruk je grenzen aan te geven. Als je het echt moeilijk vindt, zoek dan een supervisor of collega die je vertrouwt. Je moet ergens beginnen; als je niks doet, weet je 100 procent zeker dat het door blijft gaan en ben je waarschijnlijk niet het enige doelwit. Daarbij hoeft je het niet alleen op te lossen. Ik vind het belangrijk dat zowel jonge als ervaren artsen de training volgen, zodat ze actie kunnen ondernemen als ze een dergelijk scenario zien gebeuren op de werkvloer. Eigenlijk is het belangrijk dat iedereen de training volgt, want het geeft je handvatten voor handelen als omstander, maar ook als dader. Daarnaast doet het enorm reflecteren op je eigen gedrag.' 