

Bijna niemand durft een onvoldoende te geven

# Onderwijs in professioneel gedrag

Pauline V. van Hirtum, coassistent Universiteit Maastricht; Anne-Geerte Beetsma, coassistent Universiteit Utrecht; Lycke R. Woittiez, coassistent Rijksuniversiteit Groningen; Nathalie S.M. Lak, coassistent Universiteit Utrecht; Léon van Groenendaal, voormalig coassistent Universiteit Maastricht, anios intensive care Catharina-ziekenhuis Eindhoven; Wanda Tempelaar, voormalig coassistent Universiteit Utrecht, agiko psychiatrie Universitair Medisch Centrum Utrecht

Correspondentieadres:  
commissie@loca.nu;  
c.c.: redactie@medischcontact.nl

Geen belangenverstrengeling  
gemeld.

Lang niet alle coassistenten blinken uit in professioneel gedrag, maar de meeste artsen geven niet graag een onvoldoende voor dit onderdeel. Want wat haal je je op de hals? Voor je het weet kost het uren om verantwoording af te leggen aan de faculteit of zit je nóg een periode met zo iemand opgescheept.

*Anna is een slimme, maar nonchalante bachelorstudent geneeskunde. Ze komt regelmatig te laat bij werkgroepen en is daarbij vaak maar matig voorbereid. Ook toont ze weinig inzet voor de samenwerking met haar medestudenten. Toch scoort ze altijd voldoende op beoordelingen van professioneel gedrag (PG), omdat ze haar luie, onprofessionele gedrag met een vlotte babbel kan compenseren.*

*Tijdens de coschappen valt het Anna's medecoassistenten op dat ze denigrerende opmerkingen maakt naar verpleegkundigen. Ook tegen patiënten en artsen is Anna weinig tactvol. Daarnaast probeert ze steeds onder avonddiensten en vervoerlende klusjes uit te komen.*

*De kritiek die Anna tijdens haar coschappen van artsen krijgt, wuift ze steeds weg. Voor haar beoordelingen professioneel gedrag scoort ze telkens net voldoende.*

*Het is haar mentor opgeval-*

*len dat ze op dit onderdeel alleen maar zesjes scoort. Bij intervisiebijeenkomsten blijkt dat Anna zich niet bewust is van haar onprofessionele gedrag op de werkvloer. De mentor gaat daarom een gesprek met haar aan. Anna geeft toe dat ze vaker heeft gehoord dat haar gedrag te wensen overlaat. Op aandringen van de mentor stemt ze in met een coachingstraject op dit gebied.*

**De mentor speelt een centrale rol en kan zo nodig bijsturen**

**P**rofessioneel gedrag krijgt de laatste jaren steeds meer aandacht op de medische faculteiten. Onprofessioneel gedrag tijdens de opleiding is namelijk geassocieerd met tuchtrechtelijke aanklachten later in de carrière.<sup>1</sup>

Het Landelijk Overleg Co-Assistenten (LOCA) verrichtte begin 2009 een inventarisatie bij zowel studenten als onderwijskundigen van de acht Nederlandse geneeskundefaculteiten. De definitie van professioneel gedrag hierbij was: observeerbaar gedrag waarin normen en waarden van de beroepsuitoefening zichtbaar zijn en tot uitdrukking komen.<sup>2 3</sup>

## Onderwijs

Onderwijs in professioneel gedrag moet inspelen op de drie dimensies van professioneel gedrag: omgang met werk, omgang met anderen en omgang met eigen functioneren (zie tabel).<sup>2 4</sup> Deze elementen zijn ook terug te vinden in het Raamplan 2001 artsopleiding.<sup>4 5</sup>

Uit de LOCA-inventarisatie blijkt dat vrijwel alle faculteiten hun onderwijs in professioneel gedrag baseren op deze definitie en dat het bovendien op elke faculteit in de preklinische fase van start gaat. De vormgeving van het onderwijs varieert echter sterk per faculteit en is op sommige faculteiten nog volop in ontwikkeling. Zo zijn er hoorcolleges over professioneel gedrag in de praktijk, gesprekken met simulatiepatiënten en intervisiebijeenkomsten



beeld: Imagestate

### Definitie professioneel gedrag

omgang met taken/werk	timemanagement, vakkennis bijhouden, begeleiding vragen waar nodig, op tijd komen en zichtbare inzet
omgang met anderen	communicatie met collega's en patiënten, samenwerken
omgang met zichzelf/eigen functioneren	zelfreflecties, kritiek, feedback, onzekerheid en eigen emoties, verzorgde presentatie

*Onderwijs in professioneel gedrag moet inspelen op de drie dimensies van professioneel gedrag: omgang met werk, omgang met anderen en omgang met eigen functioneren.*

onder leiding van een mentor. Ook feedback op professioneel gedrag door artsen in de kliniek of via peer assessment is een vorm van onderwijs. 'De bedoeling is om een cultuur te creëren waarin het bespreken van professioneel gedrag vanzelfsprekend is', aldus Walther van Mook, internist-intensivist bij het Maastricht Universitair Medisch Centrum en voorzitter van de Commissie Professioneel Gedrag Universiteit Maastricht.

Een andere bevinding is dat onderwijs in professioneel gedrag vaak versnipperd in het curriculum zit, waardoor het voor studenten niet altijd als zodanig herkenbaar is. Terwijl het juist belangrijk is dat dit onderwijs longitudinaal is.<sup>2</sup> Een portfolio, met een zelfreflectieverslag en verbeterplan dat de student bespreekt met een mentor, verbindt de verschillende onderwijsmomenten met elkaar.

Tevens kan hiermee een link worden gelegd met de klinische fase, wat de leercurve bevordert.

De mentor speelt een centrale rol en kan zo nodig bijsturen. Zo komt in het voorbeeld van studente Anna tijdens de intervisiebijeenkomsten met de mentor naar voren dat zij zich niet bewust is van haar onprofessionele gedrag.

### Good practice (1)

Studenten in Maastricht krijgen ter kennis-making in het eerste jaar een college over professioneel gedrag. Simulatiepatiëntcontacten, consultvaardigheden en reflectie-onderwijs vinden plaats in het eerste en tweede jaar. De leden van de onderwijsgroep, inclusief docent, evalueren regelmatig hun professioneel gedrag en bespreken 'kritische incidenten'. Handelen volgens de ethische normen en waarden speelt een grote rol tijdens het gehele curriculum; tijdens de coschappen dragen de studenten zelf casussen aan. In het eerste, vijfde en zesde jaar houden de studenten een portfolio met een sterkte-zwakteanalyse en persoonlijke leerdoelen bij. Een mentor begeleidt dit.

### Beoordeling

De beoordeling van professioneel gedrag is in eerste instantie een taak van de begeleidende docent of arts.<sup>2 4</sup> In de praktijk gebeurt dit ook op vrijwel alle faculteiten. Uit ervaringen van coassistenten blijkt echter dat tijdens

## SAMENVATTING

- Uit een inventarisatie van het Landelijk Overleg Co-Assistenten (LOCA) blijkt dat er grote verschillen tussen de geneeskunde-faculteiten zijn in onderwijs en beoordeling van professioneel gedrag en in begeleiding bij een onvoldoende.
- Zelfs bij een goed facultair beleid staat of valt professioneel gedrag met de bereidheid van artsen om zorgvuldig te coachen en te beoordelen.

de coschappen de beoordelingsformulieren vaak vluchtig worden ingevuld en constructieve feedback ontbreekt. 'Voor het geven van beoordelingen is een referentiekader van wat je wel en niet tolereert essentieel', aldus Nicolle Asselbergs-Brüll, oogarts aan de Vrije Universiteit medisch centrum en examinator professioneel gedrag aan de Vrije Universiteit Amsterdam. Dit referentiekader kan worden opgebouwd door middel van een cursus of het creëren van gestructureerde beoordelings-situaties.<sup>2</sup> Dit biedt duidelijkheid voor zowel docenten als studenten.

Een andere veelgehoorde klacht is dat artsen vaak geneigd zijn 'genadeziesjes' te geven, zoals in het geval van Anna.<sup>6</sup> Cor Postma, internist in het Radboud Ziekenhuis Nijmegen en voorzitter van de Commissie Professioneel Gedrag Radboud Universiteit Nijmegen, beaamt dit. 'Er wordt inderdaad geschroomd om onvoldoendes te geven, men wil de beroerdste niet zijn. Wij dringen erop aan om indien nodig toch onvoldoendes te geven.' De faculteiten moeten deze procedure eenvoudiger en inzichtelijker maken; dat maakt het makkelijker om een onvoldoende te geven. Onprofessioneel gedrag kan ook worden opgespoord door peer assessment.<sup>2</sup> Als hiervan in de casus gebruik was gemaakt, was waarschijnlijk eerder naar voren gekomen dat Anna's professionele gedrag wat te wensen overlaat.

Net als bij onderwijs in professioneel gedrag is het ook bij de beoordeling ervan erg belangrijk dat deze longitudinaal is.<sup>2</sup> Uit de inventarisatie blijkt dat er op de faculteiten in alle leerjaren wordt beoordeeld op professioneel gedrag, maar dat lang niet alle faculteiten deze beoordelingen longitudinaal bekijken. Op enkele faculteiten is er wel een mentor die de trend van de beoordelingen in de gaten houdt.

## Een onvoldoende

De gevolgen van een onvoldoende voor professioneel gedrag (die naar schatting 1-3% van de geneeskundestudenten krijgt) verschillen per faculteit, zo blijkt uit onze inventarisatie.<sup>7 8</sup> Bij studenten zijn de consequenties van een onvoldoende vaak niet bekend. In sommige gevallen kan een onvoldoende bij een volgend blok of coschap gecompenseerd worden. Andere mogelijkheden zijn het opnieuw lopen van het coschap, soms in hetzelfde ziekenhuis. Dit laatste kan artsen echter ervan weerhouden onvoldoendes te geven.

Bij onvoldoende beoordeling moeten er ook mogelijkheden zijn om het professioneel gedrag te verbeteren, zoals extra begeleiding voor studenten die herhaaldelijk onvoldoende scoren.<sup>3</sup>

Bij herhaling van onprofessioneel gedrag of ernstig misdragen kan een negatief bindend studieadvies worden gegeven; de student moet dan zijn studie afbreken. In de praktijk komt dit maar zelden voor en er bestaan hiervoor nog geen duidelijke richtlijnen. Er wordt gewerkt aan een protocol dat de mogelijkheid biedt in zeer ernstige gevallen een student wegens 'ongeschiktheid voor het vak' van de studie te verwijderen.<sup>9</sup> Zolang het beoordelingssysteem nog niet optimaal is en er veel weerstand bestaat onder artsen om een onvoldoende te geven, is het ook belangrijk om studenten zoals Anna, die steeds net een zes scoren op professioneel gedrag, te begeleiden door middel van een persoonlijk coachings-traject. Tot op heden wordt zo'n traject bij een zwak voldoende beoordeling nog maar zelden gebruikt.



Op [www.artsinspe.nl](http://www.artsinspe.nl) vindt u het standpunt over professioneel gedrag van het KNMG studentenplatform en een artikel hierover. De literatuurlijst vindt u bij dit artikel op [www.medischcontact.nl](http://www.medischcontact.nl).

## LOCA

Het LOCA (Landelijk Overleg Co-Assistenten) is een belangenorganisatie voor en door co-assistenten, met vertegenwoordigers van alle Nederlandse geneeskundefaculteiten. Zie ook [www.loca.nu](http://www.loca.nu).

## Good practice (2)

Studenten in Groningen worden tijdens het eerste jaar zowel door hun medestudenten als door hun mentoren beoordeeld op professioneel gedrag. De nadruk ligt vooral op zaken als samenwerking en je aan afspraken houden. Tijdens het vierde jaar wordt onder andere beoordeeld hoe studenten omgaan met simulatiepatiënten. Daarna volgt bij elk coschap tweemaal een beoordeling professioneel gedrag, waarbij onder andere wordt gelet op omgang met collega's, omgang met patiënten en omgang met eigen werk en taken. Daarnaast is er elk studiejaar een mentor die de vooruitgang in de gaten houdt.

## Good practice (3)

Bij de VU in Amsterdam wordt een onvoldoende voor professioneel gedrag gemeld aan de examinator professioneel gedrag. Deze roept de student en de beoordelaar op voor een gesprek waarin leerdoelen en adviezen worden opgesteld. Dan wordt een traject in gang gezet met onder anderen een psycholoog en studieadviseur. De examinator professioneel gedrag heeft gesprekken met de student en overlegt ook met de beoordelaars om de voortgang te bewaken. Verder worden er afspraken gemaakt over het compenseren van de onvoldoende.

De examinator professioneel gedrag houdt het dossier bij en kent de studiepunten voor professioneel gedrag pas toe als aan alle afspraken is voldaan. 

#### Literatuur

1. Papadakis MA, Teherani A, Banach MA, Knettler TR, Rattner SL, Stern DT, Veloski JJ, Hodgson CS. Disciplinary action by medical boards and prior behavior in medical school. *N Engl J Med* 2005; 353 (25): 2673-82.
2. Mook WNKA van, Luijk SJ van, Oudhuis GJAPM, Gulikers MTH, Schuwirth LW, Vleuten CPM van der. Professioneel gedrag in de opleiding geneeskunde. *Tijdschrift voor Medisch Onderwijs* 2007; 26 (4): 174-83.
3. Luijk SJ van, Perquin MLF, Tans G. Het begeleiden van studenten met tekortkomingen op het gebied van professioneel gedrag. *Tijdschrift voor Medisch Onderwijs* 2002; 21 (5): 228-35.
4. Luijk SJ van, Santen-Hoeufft M van, Schrandt J. Relevante ervaringen met onderwijs en toetsing van professioneel gedrag. *Tijdschrift voor Medisch Onderwijs* 2003; 22 (3): 128-38.
5. Metz JCM, Verbeek-Weel AMM, Huisjes HJ. Raamplan 2001 artsopleiding. Bijgestelde eindtermen van de artsopleiding. Nijmegen: Mediagroep, 2001.
6. Rynja SP. Geen 'genade-zes' voor onprofessioneel gedrag. *Arts in Spe* 2006; 4: 19-20.
7. Luijk SJ van, Santen-Hoeufft M van, Hillen HFF, Smeets JGE. Het beoordelen van professioneel gedrag bij studenten en artsen. *Tijdschrift voor Medisch Onderwijs* 2000; 19 (5): 163-71.
8. Rynja SP, Cents RAM, Morsink MEB. Taboe lomperiken en horken. *Medisch Contact* 2007; 62 (2): 73-5.
9. Mook WNKA van, Luijk SJ van, Vleuten CPM van der. Professioneel gedrag in de opleiding geneeskunde. *Nederlands Tijdschrift voor Geneeskunde* 2009; 153 (A153): 1-6.