

Sanne Vink

21 januari 2019 5 minuten leestijd

carrière

‘Opgebrande’ coassistenten: we moeten niet overdrijven

Onderzoeken en vragenlijsten leiden te gauw tot dramatische conclusies

7 reacties



getty images

Onderzoeken naar burn-out bij a(n)iossen en coassistenten luiden nogal eens de noodklok. Maar er valt veel op af te dingen. Stellingen als ‘ik twijfel aan het nut van mijn werk’ zeggen te weinig, vindt gypsycholoog Sanne Vink.

Al jaren komen er regelmatig artikelen voorbij over stress en burn-out onder coassistenten en a(n)iossen, die onderbouwd worden met onderzoek.¹ De artikelen over coassistenten verwijzen meestal naar het onderzoek van Conijn, Boersma & van Rhenen die 2739 geneeskundestudenten de UBOS (Utrechtse Burn-Out Schaal) lieten invullen, en daaruit concludeerden dat 14,5 procent van de coassistenten aan de criteria van een burn-out voldeed.²

De artikelen over a(n)iossen refereren aan de onderzoeken van De Jonge Specialist in 2015 en 2018, waar respectievelijk 1231 en 958 respondenten aan deelgenomen hebben.^{3 4} Ook hier maakte de UBOS deel uit van het onderzoek, maar de conclusie werd iets voorzichtiger geformuleerd, namelijk dat respectievelijk 14,7 en 19 procent een verhoogde kans op burn-out had.

Het is in alle gevallen goed om kritisch te kijken naar wat er geconcludeerd wordt en op basis waarvan. Het zwakke punt van de bovengenoemde onderzoeken zit onder andere in het gebruik van de Utrechtse Burn-Out Schaal.

UBOS

Bij de UBOS is het allereerst belangrijk om te beseffen dat positief scoren op een vragenlijst niet gelijkstaat aan het hebben van een diagnose, in dit geval burn-out. Niet voor niets is er binnen de psychologie een speciale BIG-opleiding nodig om diagnoses officieel te mogen stellen. Als een vragenlijst voldeed zou een testassistent of een computer volstaan voor diagnostiek. Helaas blijkt uit afname van gestandaardiseerde diagnostiekpakketten waar de UBOS deel van uitmaakt dat cliënten regelmatig positief op deze vragenlijst scoren zonder daadwerkelijk te voldoen aan de criteria van een burn-out. Veel foutpositieven dus.

Dat studenten zich minder competent voelen is niet meer dan logisch

Ten tweede moeten we ons afvragen of de gebruikte vragenlijst valide is voor de doelgroep die deze invult. Hoewel de UBOS twee normgroepen heeft ('gezonde werknemers' en 'werknemers met burn-outklachten') wordt uit de bovengenoemde onderzoeken niet duidelijk welke normgroep gehanteerd is. Daarbij is het de vraag of je coassistenten en a(n)iossen kunt vergelijken met mensen die al langere tijd in een situatie werken waarin niet zo'n evidente hiërarchie heerst. Dit is relevant, want dat studenten en beginnende a(n)iossen zich in vergelijking met mensen die al een tijd werken minder competent voelen en het werken als een zware belasting beschouwen is mijns inziens niet meer dan logisch.

In de derde plaats zijn de vragen van de UBOS niet goed van toepassing op het functioneren van onder andere de coassistent. De schaal 'uitputting' wordt bijvoorbeeld gemeten aan de hand van stellingen als 'aan het einde van de werkdag voel ik me leeg', 'ik voel me opgebrand door het werk' en 'ik twijfel aan het nut van mijn werk'. Buiten het feit dat een coassistent geen goed vergelijkingsmateriaal heeft met werken in andere functies, is van daadwerkelijk 'nut' nauwelijks sprake. Hoewel a(n)iossen meer werkervaring hebben is het ook voor deze doelgroep te verwachten dat zij hoog scoren op bijvoorbeeld de schaal 'distantie' die wordt gemeten middels vragen als 'ik heb veel afstand gekregen van mijn werk' en 'ik ben cynischer geworden over de effecten van mijn werk'. Het is redelijk realistisch dat men na een aantal jaren werken meer zicht heeft op de grenzen van de geneeskunde en door ervaring leert om meer afstand te nemen.

Ten slotte kunnen we ons afvragen of burn-out zich überhaupt adequaat laat meten. Waar depressie redelijk goed te vatten is in diverse indicatoren, is dit voor burn-out nog veel minder duidelijk gedefinieerd. Niet voor niets zijn er tientallen vragenlijsten voorhanden om (de ernst van) depressie te meten en is voor burn-out slechts de UBOS beschikbaar.

Gesprek aangaan

Uiteraard moeten we niet ontkennen dat veel coassistenten en a(n)iossen het zwaar hebben. Er zijn diverse factoren die het aannemelijk maken dat deze groep een grotere kans op overbelasting heeft. Denk

bijvoorbeeld aan het feit dat de gemiddelde basisarts (in spe) vrouw is en gekozen heeft voor een sociale studie, waarbij een altruïstisch, consciëntieus en perfectionistisch karakter dat zichzelf te veel wegcijfert meer regel dan uitzondering is. Het leren assertief te zijn en grenzen te stellen komt in de opleiding helaas nauwelijks aan bod. Wat tevens meespeelt is de langdurige (vaak meer dan tien jaar) situatie van afhankelijkheid, waarbij je continu beoordeeld wordt. Dit geeft vaak een gevoel van incompetentie, nog versterkt door het steeds moeten afstemmen op de wensen van beoordelaars. Intussen is de mogelijkheid tot autonomie, wat een sterke preventie voor burn-out blijkt te zijn, gering. Ook vormen de vele uren in wisselende diensten een forse belasting, zeker in een levensfase waarin sowieso veel veranderingen plaatsvinden – samenwonen, verhuizen, starten van een gezin, et cetera.

Hoeveel procent van de basisartsen (in spe) overwerkt is en richting een burn-out gaat blijft onduidelijk. Desondanks wordt door observatie van deze doelgroep evident dat zij kunnen worstelen met het in balans houden van privé en werk en daarbij toch kans willen maken op een opleidingsplek (of deze houden). Vanwege de heterogeniteit van burn-out is het zaak dat onder anderen begeleiders en opleiders actief vragen waar co- of arts-assistent behoefte aan heeft om het te kunnen volhouden. Waar de één namelijk meer werkplezier krijgt door extra positieve feedback, is het voor de ander belangrijk om een vast aanspreekpunt te hebben of meer autonomie ten aanzien van de agenda te krijgen. Een gestandaardiseerde vragenlijst zal hierin niet helpen, het gesprek aangaan allicht wel.

auteur

Sanne Vink

gz-psycholoog en cognitief gedragstherapeut, in opleiding tot arts bij de RUG

contact

sannelisevink@gmail.com

cc: redactie@medischcontact.nl

ZIE OOK

dossier

Burn-out

[bekijk het dossier](#)

VOETNOTEN

1. Baar, J.M., van (2015). Nu al uitgeblust. Burn-out bij geneeskundestudenten. Nederlands Tijdschrift voor de Geneeskunde, 159:a8255.

Beem, K. (2016). 'Biertje, feestje, studie: burn-out. Gedownload op 16-11-2018 van <https://www.dub.uu.nl/nl/achtergrond/biertje-feestje-studie-burn-out>

Janse, I. (2017). Geneeskundestudenten Erasmus MC lopen grootste risico op burn-out. Erasmus Magazine, 06.

Kwant, L. (2015). Bijna 18 procent van de co-assistenten heeft burn-out. Medisch Contact, 19.

Monster, J. & Janse, I. (2017). Pas op! Burn-out op de loer! Erasmus Magazine, 04, 13.

Paauw, S. (2018). A(n)ios bestaan kan uitputtingsslag zijn. Medisch contact, 37: 10-11.

Paauw, S. (2017). Na koks ervaren artsen meeste werkdruk. Gedownload op 17-11-2018 van <https://www.medischcontact.nl/nieuws/laatste-nieuws/artikel/na-koks-ervaren-artsen-meeste-werkdruk.htm>

Prins, J.T., Hoekstra-Weebers, J.E., Gazendam-Donofrio, S.M., Dillingh, G.S., Bakker, A.B., Huisman, M., Jacobs, B. & Heijden, van der, F.M. (2010). Burn-out and engagement among resident doctors in the Netherlands: a national study. Medical Education, 44 (3): 236-47.

Twillert, M., van (2017). De co staat altijd aan. Medisch Contact, 21.

2.Conijn, M., Boersma, H.J.M.V. & Rhenen, van, W. (2015). Burn-out bij Nederlandse Geneeskundestudenten: prevalentie en oorzaken. Nederlands Tijdschrift voor de Geneeskunde, 159:a8255.

3.Heijkant, van den, F., Tomlow, B., & Post, van den, C. (2015). Rapport Nationale Aios Enquete 2015: de werkomstandigheden van de aios in beeld. De Jonge Specialist. Gedownload op 18-11-2018 van <https://www.dejongespecialist.nl>

4.Esch, van, E. & Soomers, V. (2018). Nationale A(n)ios Enquete 2018: gezond en veilig werken. De Jonge Specialist. Gedownload op 18-11-2018 van <https://dejongespecialist.nl>

REACTIES

AV Rosendaal, SEH-arts en plv. opleider , Franciscus Gasthuis & Vlietland

29-01-2019 11:23

"Zojuist las ik het opmerkelijke artikel van Sanne Vink over 'opgebrande co-assistenten'. Ik deel haar mening dat we elkaar niet gek moeten laten maken met termen als burn-out, uitputting en opgebrand. Verder bestaat voor ons allemaal de uitdaging om hier vooral geen media-hype van maken door napraten te minimaliseren, maar ik mis in dit artikel toch enige nuance in de actuele cijfers. De UBOS vragenlijsten kunnen wellicht een gekleurd beeld geven van de huidige situatie zoals collega Vink schetst, maar ik kan niet anders dan vaststellen dat er momenteel significant meer collega specialisten, arts-assistenten en co-assistenten om verschillende redenen een time-out inlassen dan enkele jaren geleden. Gelukkig heeft collega Vink het goed voor elkaar binnen haar opleiding tot gz-psycholoog, maar mijn beeld binnen diverse ziekenhuizen is helaas toch anders en daar wordt nu te gemakkelijk overheen gestapt naar mijn idee "

Edin Hajder, Voorzitter De Jonge Specialist, Amsterdam

22-01-2019 18:08

"Reactie 2/2

Wat betreft die acties kunnen we ons helemaal vinden in de oproep van Sanne om het gesprek aan te gaan. Dit sluit namelijk naadloos aan bij de conclusies die De Jonge Specialist op basis van onze enquête en de klankbordgroepen getrokken heeft: de verhoging van de werkdruk onder arts-assistenten door onder andere toegenomen administratieve lasten en personeelstekorten in de zorg, met structureel overwerken als gevolg in een toch al drukke levensfase, verstoort de werk-privé balans van jonge artsen. Bepaalde persoonseigenschappen zoals perfectionisme maken de jonge arts op dit vlak extra kwetsbaar. Hierover veilig in gesprek kunnen gaan, kan voor onze achterban het verschil maken. Dat is dan ook precies waar wij ons in 2019 op richten! Dit doen we enerzijds door opleidingsinstellingen op te roepen om coaching beschikbaar te stellen voor werknemers in deze fase van hun leven. Anderzijds willen we aios, anios en arts-onderzoekers stimuleren en faciliteren om gesprekken over dit onderwerp aan te gaan, onder andere door hen te informeren over zaken als arbeidsomstandigheden en -voorwaarden.

Over de toepasbaarheid van bepaalde vragenlijsten bij specifieke respondentengroepen kun je interessante discussies voeren. Maar laten we onze energie vooral richten op datgene waar we het allemaal over eens zijn: het is van groot belang voor alle betrokken partijen dat jonge, bevlogen artsen onder gezonde arbeidsomstandigheden kunnen doen waar ze goed in zijn: het bieden van de beste zorg aan hun patiënten. En de manier waarop we dat kunnen realiseren, daarover gaan wij graag het gesprek aan!"

Edin Hajder, Voorzitter De Jonge Specialist, Amsterdam

22-01-2019 18:07

"Reactie 1/2

Graag wil ik namens De Jonge Specialist reageren op het bovenstaand artikel. We zijn blij dat Sanne Vink, als arts in opleiding en GZ-psycholoog, vanuit haar perspectief een geluid laat horen te midden van alle mediaberichten over burn-out bij jonge dokters (in opleiding). De titel van het stuk is helaas niet passend en onnodig kwetsend voor de vele bevlogen jonge artsen die toch ongewenst thuis komen te zitten door een burn-out. Wij vinden het zorgwekkend dat 50% van de aios minstens 1x serieus overweegt te stoppen en dat uiteindelijk ruim 1 op de 6 definitief stopt met de opleiding! Van 'overdrijven' lijkt dan ook geen sprake en ik vraag me af of de auteur de moeite heeft genomen zich verder te verdiepen in de achterliggende feiten en cijfers bij onze achterban.

Hoe scherper we deze problematiek in kaart krijgen, des te beter kunnen we zoeken naar passende oplossingen. Onze jaarlijkse a(n)ios enquête, waar Sanne in haar artikel naar verwijst, is een van onze manieren om goed zicht te krijgen op wat er speelt. We zijn het met haar eens dat de hierin gebruikte UBOS geen instrument is om een diagnose te stellen. Dat is ook niet hoe wij deze vragenlijst gebruiken. De UBOS is een klein deel van onze jaarlijkse enquête, die we in combinatie met alle signalen die onder andere via klankbordgroepen vanuit onze achterban bij ons binnen komen, gebruiken om in kaart te brengen welke omstandigheden ervoor kunnen zorgen dat a(n)ios een vergroot risico lopen op een burn-out. Wanneer deze combinatie van informatiebronnen het beeld schetst dat dit risico verder toeneemt, vinden we dit een verontrustend signaal waar wij als organisatie actie op moeten ondernemen.

PM de Planque, bedrijfsarts "n.p.", Twello

21-01-2019 22:03

"bij belasting hoort ook belastbaarheid, en dat moeten ze toch echt zelf doen !
zie onderstaand artikel

'We wérken niet te veel, we laden niet op'

<https://www.nrc.nl/nieuws/2018/12/17/we-werken-niet-te-veel-we-laden-te-weinig-op-a3060936>"

Vivian van Vliet, Huisarts, Groningen

21-01-2019 21:22

"Gezond dokteren'.

In de opleiding jonge dokters coachen om resilience, 'bouncing power' te ontwikkelen. Waardoor zorgverleners meer regie en autonomie ervaren, ook los van de soms weerbarstige omstandigheden. Dat is de uitdaging waar we als beroepsgroep voor staan.

Dokters in hun kracht; dokteren en ons vak verder ontwikkelen vanuit deze kracht.

In het noorden hebben we voor dokters 'Gezonde dokter' opgericht.

www.gezonedokter.nl

Hier vermeld ter inspiratie"