

Praten over burn-out lijkt onder chirurgen nog taboe

Tijdens haar vorige functie als directeur van een multidisciplinair gezondheidscentrum zag **Barbara Doeleman – van Veldhoven** hoe belangrijk het is de juiste vaardigheden te bezitten om ondanks hoge werkdruk en andere factoren die stress induceren, optimaal te blijven functioneren. Sinds twee jaar is ze fulltime trainer en coach van zorgprofessionals. “Als je de vroege signalen van een burn-out juist oppakt, kun je fouten en uitval voor zijn. Dat voorkomt veel leed en scheelt de gezondheidszorg enorm veel geld.”

Door: Charlotte Molenaar

Chirurgen hebben een bepaalde mate van stress nodig om uitgedaagd te worden, anders waren ze geen chirurg geworden.

Waar ligt het kantelpunt?

Inderdaad, maar het kan ook teveel zijn. De stressreactie moet wel functioneel zijn. Het is goed zolang je prefrontale cortex erbij betrokken blijft om je oerdriften te beheersen en het één en ander in het juiste perspectief te plaatsen. Dan behoud je het vermogen om te focussen, open te communiceren en accuraat te werken. Het kantelpunt waarop je beslissingsadequaatheid afneemt, is voor ieder mens anders. Sommigen zijn nou eenmaal van nature meer mindful en hebben een meer flexibele en adequate stress-respons. Gelukkig kun je vaardigheden aanleren om te zorgen dat je je opmerkzaamheid, focus, non-reactiviteit en dus je bewuste respons tijdens stressvolle periodes behoudt.

Hoe vaak komt een burn-out voor onder zorgprofessionals?

In 2014 constateerde de onderzoeksgroep van de Mayo Clinic dat 54% van de artsen in de US een of meer signalen van burn-out vertoonden. Gelukkig staat het onderwerp nu wel op de kaart en realiseert men zich steeds meer dat het ook aan het systeem ligt. In Nederland laten de laatste cijfers zien dat één op de acht medisch specialisten signalen van burn-out vertonen. Chirurgen lijken minder over dit onderwerp te praten. Het is een cultuur van niet zeuren en doorpakken. Echter uit onderzoek blijkt dat er minder medische missers worden gemaakt en minder uitval onder zorgpersoneel is, als er ruimte is voor het bespreken van fouten en onzekerheden. Dit vraagt moed van chirurgen om kwetsbaarheid te tonen. Opleiders kunnen hier met compassievol leiderschap een wijze respons op geven, want men leert immers het meest van voorbeeldgedrag.

Waarom draagt het huidige zorgsysteem bij aan de toename van burn-out?

De behoefte aan transparantie in de zorg heeft ertoe geleid dat er meer controle uitgevoerd wordt, waardoor je als zorgprofessional steeds meer administratief werk moet doen, waar je bovendien ook nog eens

niet voor opgeleid bent. Dit geeft weinig voldoening en leidt vaak tot stress. Anderzijds veroorzaakt die controle een gevoel van wantrouwen bij de zorgprofessional, wat ook niet bepaald bevorderlijk werkt.

Wat zijn de vroege symptomen van burn-out?

Het begint meestal thuis. De ruimte voor menselijk contact en interesse in anderen begint te ontbreken. Negatieve gedachten zoals ‘Ik moet altijd alles alleen doen, ik heb nergens meer tijd voor, ik kan ook nooit wat, straks val ik door de mand, waarom ben ik in godsnaam ooit dokter geworden?’ kunnen de eerste symptomen zijn. Maar vaak is men zich er niet zo bewust van. Het is echter belangrijk om bepaald, negatief gedrag op tijd te signaleren.



Barbara Doeleman – van Veldhoven

Desinteresse, cynisme en harde grappen maken, een korter lontje hebben, angstig zijn, maar ook agressief gedrag kunnen symptomen van een dreigende burn-out zijn.

Welke vaardigheden kun je leren om mentaal fit te blijven?

Door mindfulness training te doen, bijvoorbeeld. Hiermee kun je de vaardigheid verstevigen om met open interesse opmerkzaam te zijn ten opzichte van externe én interne gebeurtenissen. Ook oefen je het vermogen om de ruimte tussen triggers en respons te vergroten, door niet meteen (automatisch) te reageren. Dit maakt dat je meer flexibiliteit en emotionele intelligentie ontwikkelt en je gedrag minder wordt ingegeven door aannames en vooroordelen. Een medisch specialist stuurde mij eens na een training een treffende quote uit een maffiafilm: 'Assumption is the mother of all fuck-ups'. Hoe toepasselijk... Wanneer je bewuste keuzes kunt maken hoe om te gaan met de factoren die je als stressvol ervaart, behoud je je autonomie en dat is een belangrijk aspect om een burn-out te voorkomen.

Het lijkt erop dat het systeem ook moet veranderen. Waar te beginnen?

Ja, als we ervan uitgaan dat iedereen die in de zorg werkt, ook echt het beste met de zorg voor heeft. Om te beginnen heeft iedere arts een leidersrol voor zijn of haar team, waardoor je er dus morgen mee kunt starten. Bij compassievol medisch leiderschap

toon je niet alleen medeleven, maar bied je ook veiligheid en ondersteuning, zodat mensen zich gezien en gehoord voelen. Autonomie binnen het werk en hoe je het inricht, is heel belangrijk. Daarnaast kan peer-support heel waardevol zijn. Hiermee kunnen gebeurtenissen bespreekbaar worden zodat de situatie op tijd gede-escaleerd wordt. ■

Compassievol medisch leiderschap – versterken van teamwerk, veerkracht en innovatie. Van idealisme naar realisme. 15-17 november 2018 in Tilburg.

Met o.a.: Prof. Michael West (the King's Fund), Prof. Carina Hilders (Medisch leiderschap), Prof. Kiki Lombarts (compassie & performance) en Sander de Hosson (longarts en columnist).
Inschrijven via: www.bfcmind.nl

Literatuur

1. Landelijk onderzoek naar langdurige stressfactoren bij huisartsen, Rapport Movir 2012
2. Physician Burnout: Stop Blaming the Individual, Tait Shanafelt (Mayo Clinic) Event Talk 2016
3. Physician burnout: the root of the problem and the path to solutions, A collection of original content from NEJM Catalyst 2017

Coachingstraject voor AIOS slaat aan

In het Diaconessenhuis in Utrecht is speciale aandacht voor de mentale fitheid-to-perform van de AIOS, in de vorm van een coachingstraject. Het initiatief hiervoor kwam vier jaar geleden van traumachirurg **Egbert Jan Verleisdonk**.

Door: Sarah Woltz

Hoe ontstond het idee?

"Tijdens één van de heelkunde-skiweekenden raakte ik in gesprek met een aantal AIOS over de vraag waarom er in het bedrijfsleven wel en in de heelkunde geen begeleidingstraject voor "young professionals" bestaat. Als grote bedrijven al zoveel investeren in hun trainees om hen op het gebied van de "softe competenties" te vormen, waarom doen wij dat dan niet? Ik had daar niet zo snel een antwoord op. Kort daarna ben ik daarom samen met Marijn Houwert, destijds AIOS in het Diaconessenhuis, bij diverse bedrijven gaan navragen hoe ze die begeleiding vormgeven. In dezelfde periode zagen Thijs van Dalen en ik als beginnend opleiders een aantal AIOS worstelen en vastlopen. Voor hen hebben wij toen een coach ingeschakeld via de ziekenhuisorganisatie om een burn-out te voorkomen. Sommige thema's bleken hierbij steeds terug te keren: het combineren van werk en privé, het omgaan met hoge werkdruk en het worstelen om binnen de chaotische wereld van de heelkunde jezelf te kunnen blijven."

Je vond het nodig om structurelere aandacht te besteden aan softe competenties?

"Ja, om AIOS heelkunde hierin te begeleiden, ben ik toen gestart met het aanbieden van een coachingstraject. Dat bestaat inmiddels vier jaar en het is langzaam uitgegroeid tot de vorm zoals het dat nu heeft (zie kader). Ook AIOS interne geneeskunde en gynaecologie sluiten zich steeds vaker aan. Het traject wordt begeleid door twee ervaren psychologen: één was werkzaam als psycholoog in de gezondheidszorg, de ander had ruime ervaring met trainees uit het bedrijfsleven. De coaches zijn vanaf het begin betrokken bij dit project en ik heb samen met hen enkele nuances aangebracht in het programma. Inmiddels zijn de coaches goed op de hoogte van veel voorkomende thema's en specifieke problematiek van AIOS heelkunde en zijn ze goed in staat handvatten te bieden voor de meest voorkomende problemen." ➔