

OPLEIDERS ZETTEN VOORROORDELEN RECHT

WIE KOMEN ER IN OPLEIDING EN WAAROM?

Julian de Rover ondervroeg studenten én opleiders over de vraag die elke medisch student bezighoudt: hoe kom ik in opleiding? Hij constateert dat de tijd enkele heilige huisjes heeft gesloopt.

Als Julian de Rover zelf een onderzoeksonderwerp mag kiezen voor zijn stage sociale geneeskunde aan de MCL Academie, het opleidingsinstituut van MC Leeuwarden, hoeft hij niet lang na te denken. 'Dan kies ik iets waar ik zelf ook wat aan heb', besluit hij. Hij wil onderzoeken wat alle geneeskundestudenten bezighoudt: hoe kom ik in opleiding? 'Dat is toch het onderwerp van de dag', zegt De Rover. 'Als we samen in de trein zitten of waar dan ook, dan gaat het ongeveer zo: "Wat wil je later worden?'

O, chirurg, heb je dan al onderzoek gedaan?” Een terugkerend gespreks-onderwerp, want alleen de geneeskunde-opleiding hebben gedaan, is meestal niet voldoende. Ik wilde weleens horen wat de opleiders zelf hierover te zeggen hebben.’

Gelijke kansen?

De Rover stelde een enquête op en stuurde deze naar zijn medestudenten. Van hen vulden 165 – voornamelijk uit de master – die in. Ze reageerden op stellingen zoals: ‘Hebben mannen en vrouwen gelijke kansen om in opleiding te komen?’ en: ‘Is promoveren noodzakelijk?’ Om uit te zoeken of het klopt wat de studenten denken, wilde De Rover de resultaten voorleggen aan opleiders uit verschillende disciplines. Via Zoom mocht hij zijn onderzoekje toelichten in een grote vergadering en de medisch specialisten oproepen om zich te laten interviewen. Dertien van hen deden mee. ‘Let wel, het zijn opleiders uit de regio noord. Misschien zeggen ze in de Randstad weer andere dingen’, geeft De Rover als kanttekening mee. Deze opleiders brengen een beetje ‘nuance in de wirwar van vooroordelen’, zegt De Rover. Soms vindt hij de antwoorden van de studenten verrassend: een kwart van hen denkt bijvoorbeeld dat mannen een grotere kans hebben om in opleiding te komen. Bij navraag naar de keuze van opleiders bij gelijke geschiktheid, zegt een deel van hen geen balans in het team te zoeken en puur naar capaciteiten te kijken. ‘Anderen willen een balans van sekse in het team. Uit eerdere onderzoeken is namelijk gebleken dat diversiteit de groepsdynamiek ten goede komt, waardoor het team beter presteert. Je mag natuurlijk niet discrimineren, maar ik begrijp wel dat je bij gelijke geschiktheid keuzes maakt in het belang van je groepsdynamiek. Ook voor je werkplezier.’

Kind op komst

Meer dan de helft van de studenten denkt dat je een kleinere kans maakt als je zwanger bent of een kind hebt, concludeert De Rover. Wat zeggen de opleiders hiervan? De Rover: ‘Ze geven aan dat het tegenwoordig geen enkel issue meer is en dat opleiders juist rekening houden met gezinsvorming als onderdeel van het leven.’ De Rover had niet verwacht dat het voor mannelijke assistenten ook gebruikelijk is om 80 procent te gaan werken, wanneer er bijvoorbeeld een kind op komst is

SOMMIGE OPLEIDERS WILLEN EEN BALANS VAN SEKSE IN HET TEAM

Julian de Rover (24)

2021-2022

Semiartsstage orthopedie en sportgeneeskunde
Martini Ziekenhuis

2020

Stage MCL Academie
Leeuwarden

Sinds 2019

Master geneeskunde
Rijksuniversiteit Groningen

2015-2018

Bachelor geneeskunde
Rijksuniversiteit Groningen

– ook bij interne en heelkunde. En nee, als ze dit soort dingen zeggen, dan liggen de opleiders niet aan een leugendetector. Om erachter te komen of ze sociaal wenselijke antwoorden gaven of het echt meenden, vroeg De Rover door: ‘Wat doe je als een zwangere vrouw op gesprek krijgt? Ze gaven wel toe dat het een onderwerp van gesprek is, bijvoorbeeld op welke manier ze werk en gezin willen combineren. Als een vrouw dat goed kan uitleggen, kan het ook in haar voordeel zijn, want het geeft bijvoorbeeld aan dat je een stabiele thuis-situatie hebt en kunt doorzetten’, zegt De Rover.

Werkervaring

Ook onderwerpen als wetenschappelijk onderzoek doen en werkervaring passeren de revue. Een ruime meerderheid van de studenten acht dit noodzakelijk voor hun droombaan. De opleiders kunnen dit bevestigen, concludeert De Rover: ‘Heb je belangstelling voor een specialisme met een hoge selectiedruk? Dan is het belangrijk dat je wetenschappelijk actief bent. Wat ik meekreeg is dat promoveren helpt, maar als je bijvoorbeeld vier artikelen hebt geschreven, dat is al een mooi startkapitaal. En werkervaring? Je moet uiteraard met je voeten in de klei hebben gestaan. Een basisarts werkt zo’n drie jaar voor hij in opleiding komt.’ Naast vragen over culturele diversiteit en extracurriculaire activiteiten wilde De Rover ook weten hoe groot studenten het belang van een netwerk achten. Een netwerk hebben binnen de vakgroep werd door ruim twee derde van de studenten belangrijk tot zeer belangrijk gevonden. En verder bleek dat praktisch niemand vond dat lid zijn van een studentenvereniging of medisch dispuut je kansen positief beïnvloedt. Ook de opleiders waren ‘vrij unaniem’, zegt De Rover: ‘Het is vooral belangrijk dat de vakgroep weet of jij een goede dokter bent. Dat vertaalt zich vervolgens in een aantal aanbevelingen, bij voorkeur vanuit een opleidingsziekenhuis. Een groot netwerk met veel contacten is niet per se bijdragend, je kunt beter een opleider hebben die voor je instaat.’ **AS**

Het artikel van Julian de Rover met de resultaten van zijn onderzoek vind je onder dit artikel op artsinspe.nl