

#Metoo in gesprek

Aanleiding

Op 9 juni 2018 werd door Medisch Contact een artikel gepubliceerd wat aardig wat stof deed opwaaien. Het artikel werd ingegaan op de resultaten van een enquête die was uitgezet onder 30.000 artsen en geneeskundestudenten over (seksuele) intimidatie en grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. Uit deze enquête bleek dat 1 op de 3 ondervraagde te maken heeft gehad met seksuele intimatie op de werkvloer. Van de 440 coassistenten en geneeskundestudenten maakten er 86 (20%) een seksueel grensoverschrijdende situatie mee. Daarbij waren gaven ook van de artsen die grensoverschrijdende situaties hadden meegemaakt aan dat dit plaats vond terwijl ze nog in opleiding waren. Opvallend daarbij in 60% van de gevallen wordt aangegeven dat het een medisch specialist was het intimiderende gedrag vertoonde. Ook worden opleiders en begeleiders vaak genoemd als dader. Deze cijfers staan niet opzich zelf, in het verleden werd in een enquête vanuit De Geneeskundestudent onder geneeskundestudenten vergelijkbare percentages gevonden.

Deze cijfers zijn zorgelijk aangezien juist de opleiding en coschappen een plek moeten zijn waarin studenten zich veilig voelen. Dit was voor DG een reden om in gesprek te gaan met de decanen op de verschillende geneeskundefaculteiten. Vanuit de opleiding werd in meeste gevallen positief gereageerd op het verzoek om in gesprek te gaan.

Middels dit rapport willen we inzicht geven in de gespreken die zijn gevoerd waarbij wordt gefocuseerd op de knelpunten van dit probleem en daarbij ook naar oplossingen die in de gespreken naar voren zijn gekomen. Op deze manier hopen we dat de gesprekken aanleiding geven tot het inspireren van elkaar om tot daadwerkelijke acties met als uiteindelijke doel seksuele intimidatie onder geneeskundestudenten beter aan te pakken en belangrijker nog te voorkomen.

Bij deze gesprekken zijn de decanen van volgende faculteiten betrokken geweest:

- ErasmusMC
- VUmc
- AMC
- Maastricht
- Nijmegen
- Utrecht

Een hardnekkig probleem, wat moeilijk aan de oppervlakte komt

De ruime meerderheid van faculteiten is ingegaan op de brief die er vanuit DG is verstuurd met oproep om in gesprek te gaan. De snelheid waarop de faculteiten ingingen op het verzoek gaf liet zien dat dit een onderwerp is die voor de faculteiten als belangrijk werd gezien. "Gezien het feit we direct na het verzoek van DG hebben gereageerd dat we gelijk in gesprek willen gaan illustreert onze bezorgdheid en laat zien dat we het probleem serieus nemen." Ook in inhoud van de gesprekken kwam naar voren dat het een onderwerp is die belang aan wordt gehecht.

Een van de redenen waarom dit als een belangrijk probleem wordt gezien, heeft ook te maken met de "hardnekkigheid" van het probleem. Verschillende decanen gaven aan niet verbaasd te zijn de situaties van seksuele intimidatie voorkomen, maar dat dit een probleem is die al tientallen jaren bestaat. Daarbij zijn er verschillende faculteiten die aangaven verwacht hadden dat de cijfers nu gedaald zouden zijn, en dat de hoogte van de nieuwe resultaten hen wel verbaasd.

Een ander aspect wat vaak naar voren kwam is dat het probleem van seksuele intimidatie niet op een probleem is wat zichzelf staat. Het moet gezien worden in bredere context van het creëren van veilige

werk/leer omgeving. Dit maakt ook het belang groter, juist omdat het plaats vindt in de opleiding en aan het begin van de carrière van de arts (in spe).

Tot slot is er een breed gedragen idee/standpunt/mening dat het lastig is om de incidentie van dit gedrag goed aan de oppervlakte te krijgen. "Ik vind het erg dat deze resultaten eruit zijn gekomen. Ik had deze resultaten ook niet verwacht omdat ikzelf hier geen signalen van krijg."

Huidige maatregelen

Dat het probleem niet nieuw is bleek ook uit de verschillende maatregelen die op dit moment al genomen worden om seksuele intimidatie te voorkomen en aan te pakken. Op alle faculteiten was er de mogelijkheid voor co-assistenten om melding te doen bij een vertrouwenspersoon. Daar werden op de meeste faculteiten de studenten ook van op de hoogte gesteld aan het begin/voorafgaand aan de coschappen. Echter bleek dat ondanks dat er de mogelijkheid bestaat, er via deze weg maar weinig meldingen van seksuele intimidatie aan de oppervlakte kwamen. Dat de meldingen niet in verhouding staat met het aantal wat uit de recente enquête van Medisch Contact naar voren komt. Daarnaast werd er op verschillende faculteiten specifiek onderwijs gegeven over seksuele intimidatie. De manier waarop dit onderwijs werd voorgegeven was per faculteit verschillend, een aantal vormen die langs zijn gekomen zijn: e-learnings, senariotraining, in kader lijnonderwijs psychologie/persoonlijke ontwikkeling. In meeste gevallen vond dit onderwijs plaats voorafgaand of aan begin van coschapsfase.

Tijdens coschappen werd niet in bij alle opleidingen nog specifiek gekeken naar seksuele intimidatie. In een faculteit werd er tijdens coschappen structureel aandacht aan dit onderwerp door de coraad, door dit onderwerp als vast element op te nemen in de coschapsavonden. In de andere faculteiten kwam het onderwerp tijdens coschappen terug in intervisie, het verwonder-verbeter-project, tutorraad en/of tijdens individuele gesprekken met mentor/tutor. In deze gevallen werd seksuele intimidatie niet als specifiek onderwerp aangedragen, maar hebben studenten wel de mogelijkheid om situaties aan te dragen.

Knelpunten

Het probleem van seksuele intimidatie was niet nieuw, en er worden al verschillende maatregelen getroffen. Toch lijkt het erop dat de afgelopen jaren ondanks deze maatregelen de incidentie niet te zijn afgenomen. Tijdens de gesprekken is dan ook ingegaan op welke mogelijke oorzaken/knelpunten er vanuit de faculteit worden waargenomen die ervoor zorgen dat dit probleem een "hardnekkig" karakter heeft.

Een van de knelpunten die in meerdere gesprekken duidelijk naar voren kwam is het lage percentage van melden. Doordat studenten zich niet altijd melden wanneer zich een incident heeft voorgedaan blijft een groot deel van het probleem onder de radar. Dit maakt het moeilijker om tot actie over te gaan. Daarbij komt dat het voor faculteiten ook niet duidelijk is wáárom studenten zich niet melden. Dit zou mogelijk te maken kunnen hebben met een drempel die studenten voelen, het niet goed aan kunnen geven wat de grenzen zijn, angst om lagere beoordeling te krijgen, geen idee hebben waar ze zich moeten melden etc. Doordat oorzaak van lage meldingspercentage niet bekend is, maakt het ook moeilijker om dit meldingspercentage te vergroten. "Er wordt extreem weinig bij de vertrouwenspersoon gemeld, zowel uit onbekendheid van de procedure als wantrouwen vanuit studenten wat er met de informatie gedaan zal worden."

Ander knelpunt is dat het met name lastig is om de "grensgevallen" aan te pakken. In sommige gevallen is er sprake van een situatie die evident grensoverschrijdend is. Wanneer hier geen discussie over kan bestaan is het in die zin makkelijker om het probleem aan te pakken. Echter is er in veel

gevallen gaat het namelijk om situaties die meer in grijs gebied zijn. Het gaat om misplaatste opmerkingen, grappen, té persoonlijke omkeringen, waarbij soms totaal geen verkeerde intentie was. Echter kunnen de gevolgen voor het slachtoffer nogsteeds groot zijn. In deze gevallen is het vaak moeilijker om door het slachtoffer of omgeving degene die dit gedrag vertoond aan te spreken. Er mist daarbij duidelijkheid over welke opmerkingen/gedrag wel of niet acceptabel is in een specifieke context. " Er zijn duidelijke grenzen nodig die zowel bekend zijn bij de student als bij de opleider/arts, deze grenzen dienen van tevoren worden geoefend." Door duidelijkheid te geven bij zowel studenten als bij begeleiders/artsen op de werkvloer kan zorgen dat bij grensoverschrijdend gedrag sneller aangesproken of gemeld word, maar het kan ook bijdragen in de preventie van grensoverschrijdend gedrag.

Oplossingen

Wanneer gekeken wordt naar de verschillende oplossingen die in de gesprekken naar voren zijn gekomen kan onderverdeling gemaakt worden in de volgende doelen: 1) creëren van een veilig leerklimaat, 2) verbeteren van meldingspercentage, 3) structurele aandacht voor grensoverschrijdend gedrag gedurende de opleiding.

Hieronder worden een aantal voorbeelden gegeven van de oplossingen die tijdens de gesprekken naar voren kwamen.

- 1) Creëren van veilig leerklimaat
 - a. Duidelijkheid over grenzen
 - b. Stimuleren van aanspreekcultuur, door het onderwerp zowel te aganderen binnen het onderwijs voor studenten als bij de opleiders/leidinggevende op de afdeling bijv. op bijeenkomst van de co-assistent opleiders.
 - c. Leiderschapscursussen met focus op aanspreek gedrag.
- 2) Vergroten meldingspercentage
 - a. Verbeteren van digitale informatievoorziening
 - b. Onderzoek onder studenten naar oorzaak lage meldingspercentage
 - c. Studieadviseur beter kijken naar hoe vertrouwenspersonen in affiliaties te bereiken zijn.
 - d. Nieuwe plekken om te melden waarbij drempel lager is: buddy systeem met oudere jaars geneeskundestudenten, instellen van tussenpersonen (BEGRIJP NIET HOE PRECIES WERKT?), rol van coaches.
 - e. Meer aandacht voor vertrouwenspersonen, bijvoorbeeld tijdens introductie.
 - f. Beter systeem om de meldingen die bij vertrouwenspersoon binnen komen te monitoren.
- 3) Structurele aandacht
 - a. Iesmomenten niet alleen begin van coschap maar ook later terug laten komen. Bijvoorbeeld door het een (verplicht) onderdeel te laten worden tijdens mentor bijeenkomsten.
 - b. Voorafgaand van elk nieuw coschap informatie over de meldingsprocedure aanleveren.