



Symposium De Rode Hoed 2019: Happy@Work Pitches

Pitches: onmisbare ingrediënten voor meer werkplezier

Autonomie, de juiste randvoorwaarden en een groei-mindset

Hoe krijgt werkplezier meer vorm op de werkvloer? Vier sprekers gaven tijdens het Rode Hoed Symposium hun mening over de onmisbare ingrediënten daarvoor in een korte pitch. 'Dokters moeten vertellen wat zij nodig hebben om lol te hebben in hun vak.'

Pitch #1

'Werken aan randvoorwaarden vanuit gemeenschappelijke waarden'

Kwaliteit en professionele autonomie zijn waarden die tot expressie moeten komen in je werk, betoogt voorzitter André Rouvoet van Zorgverzekeraars Nederland.

'De wettelijke opdracht van de zorgverzekeraar is goed omgaan met geld. 'Geld lijkt een belangrijke bedreiging voor de toegankelijkheid en kwaliteit van zorg. Maar ook voldoende capabele mensen om die goede zorg te leveren vormt op dit moment een bedreiging. En dat heeft weer invloed op het werkplezier. Een ander belangrijk thema voor medisch specialisten is het EPD: dat moet gewoon geregeld worden.'

Kijkend naar welke waarden we belangrijk vinden in de zorg, zijn dat met name kwaliteit leveren en professionele autonomie. Soms lijken partijen het oneens te zijn op standpunten, maar hebben ze wel dezelfde belangen en zelfs een overlap op waarden. Bijvoorbeeld hoogwaardige zorg leveren aan iedere patiënt.

Door vanuit die waarden met elkaar in discussie te gaan, kunnen we grote veranderingen realiseren. Met de juiste zorg op de juiste plek, maar ook door samen te werken aan verbeteringen op randvoorwaarden als datacommunicatie en de bekostigingsstructuur.'

Pitch #2

'Nieuwe vormen van samenwerking dragen bij aan meer werkplezier'

Met een andere mentaliteit naar een nieuw soort samenwerking binnen en buiten de instelling. Voorzitter Ad Melkert van de Nederlandse Vereniging voor Ziekenhuizen verwacht voor de medisch specialist een nieuwe rol die meer werkplezier oplevert.

'De zorg heeft prikkels nodig om de goede kant op te gaan, en op die manier ook werkgeluk te brengen. Naast het verminderen van administratieve lasten en het fundamenteel kijken naar de huidige productieprikkels is dat ook het stimuleren van samenwerking binnen en buiten de eigen instelling.

Uit de eigen koker komen is nog niet vanzelfsprekend. Toch zie ik veel potentie in het verlaten van de spreekkamer en het medische en sociale aspect van zorg meer in elkaar te laten overvloeien. Die beweging kan ook binnen de instelling plaatsvinden: tussen medische specialist en verpleegkundige. Verder vraag ik me af of met de opkomst van ICT en artificial intelligence (AI) de medisch specialist straks generalistischer naar de samenhang kan kijken tussen gedrag en klacht, afkomst en uitkomst.

Steunend op AI kan de dokter een andere rol krijgen, en als onderdeel van een platform adequate antwoorden te geven. Multidisciplinair, op multi-locatie en multi-mediair: met alle mogelijkheden die er zijn de beste hulp bieden. Zo'n platte organisatie, waarin je binnen de samenwerking je eigen plek vindt met daarin de vrijheid je eigen werk in te vullen, komt het werkplezier ten goede.'

Pitch #3

'Begin eens met elkaar in de ogen kijken'

Dokter zijn is een prachtig vak, maar ook een uitdaging. Want het vraagt meer dan alleen het uitvoeren van het vak waar je voor geleerd hebt, merkt algemeen voorzitter Marcel Daniëls van de Federatie Medisch Specialisten. 'Ga het gesprek aan over waar je blij van wordt.'

'Hoewel de werktijden van medisch specialisten in de afgelopen 35 jaar reëler zijn geworden – diensten van zaterdagochtend tot maandagavond bestaan niet meer – is de uitval onder aios, medisch specialisten en verpleegkundigen nog nooit zo hoog geweest. Want wat niet veranderd is in die 35 jaar, is onze wil om het goed te doen, terwijl het werk zich opstapelt.

Om beste zorg te kunnen leveren, moet de zorgprofessional ook zelf gezond blijven. Uit een enquête van de Federatie blijkt dat 14 procent van de mensen ooit zelf is uitgevallen, en 70 procent de indruk had dat medisch specialisten om hen heen symptomen van burn-out hadden. Niet-medische zorgtaken zijn volgens 66 procent van hen de oorzaak. Ook het CBS bevestigt dat beeld.

Lol hebben in je vak is een belangrijke pijler van ons visiedocument. Daarom ben ik bestuurlijk actief: ik wil vanuit het doktersvak vertellen wat we nodig hebben, en niet dat andere bestuurders dat voor ons bepalen. Zo dragen een strakke dagindeling, orders ontvangen die je moet uitvoeren en overleg met de verpleegkundige in een epd in plaats van rechtstreeks contact, niet bij aan werkplezier.

Vanuit de Federatie proberen we dat werkplezier te vergroten door aandacht te hebben voor gezond en veilig werken. Maar ook door individuele medisch specialisten te stimuleren regie te nemen. Ga het gesprek aan op de afdeling. Kijk elkaar eens in de ogen. Waar worden leden van de vakgroep blij van? Welke richting wil je op? En hoe vertaal je dat in je dagelijks werk en je loopbaan? Dokter zijn is een prachtig vak, maar er zit meer omheen dan waar we voor geleerd hebben. Het gaat erom goed werk te leveren, en zo lang mogelijk.'

Pitch #4

'Kies voor een andere mindset'

Een op groei gerichte mindset helpt om je een betere dokter te voelen, stelt senior inspecteur van de IGJ Ian Lestikow, die als bijzonder hoogleraar Overheidstoezicht op Kwaliteit en Veiligheid van de Gezondheidszorg verbonden is aan het Erasmus MC.

'Geneeskunde kent een verborgen curriculum: dat van het moeten 'winnen'. Al in de geneeskundeopleiding leer je dat je niet mag falen en alles draait om een goede uitkomst. Patiënten mogen niet doodgaan. Daardoor kan een gefixeerde mindset ontstaan.

Een gefixeerde mindset houdt in dat je uitdagingen vermijdt, met de gedachte dat je iets toch niet kunt, fouten een tekortkoming bewijzen en feedback als bedreigend wordt ervaren. Je bent nu eenmaal wie je bent. Dat staat tegenover een op groei gerichte mindset: waarin je uitdagingen aangaat, de gedachte is dat je iets *nog* niet kunt, fouten er zijn om van te leren, feedback helpt om te groeien, en dat iedereen kan veranderen.

Neurochirurg Pieter van Eijsden zegt in zijn TED Talk *Healthcare's metaphorical truths; Breaking protocol to build heroes* dat niet de ziekte of dood de vijand zijn, maar het gebrek aan zingeving. Het ergste dat artsen kunnen doen, is de ziekte gebruiken om zingeving te creëren. Wat is die zingeving? Medisch specialisten registreren zaken, maar wat is daarvan de betekenis voor de patiënt? Voor de vakgroep? Praat je over de uitkomsten?

Het gaat niet om de bestemming, maar om de reis ernaartoe. In de opleiding verliezen medisch specialisten dat nog weleens uit het oog. Het doel heiligt de middelen. Maar het doel heiligt niet dat er zoveel mensen uitvallen. Gelukkig komen er steeds meer goede voorbeelden om dat te voorkomen, zoals Challenge & Support. Dit programma legt de focus op potentieontwikkeling; challenge waar het kan en support indien nodig.'