

Behoud van bevlogenheid

Addendum handreiking Junior Afdeling NVK en Concilium Paediatricum 2023

In maart 2023 hebben wij als werkgroep *'Behoud van bevlogenheid'* van de Nederlandse Vereniging voor Kindergeneeskunde een handreiking gepubliceerd.¹ In deze handreiking staan een aantal praktische tips om jonge dokters bevlogen te houden en hierdoor kwalitatief goede zorg te waarborgen voor de toekomst. In de handreiking van maart hebben we ons vooral gefocust op factoren op de werkvloer en binnen de opleiding. Begin oktober 2023 zijn we tijdens een *invitational* in gesprek gegaan met aios, opleiders en enkele managers vanuit het hele land. Vanuit deze dag zijn een aantal adviezen naar voren gekomen, welke meer context verdienen. We hebben deze punten uitgewerkt in dit addendum op de handreiking. Daarnaast is de opbrengst van de *invitational* samengevat in een praatplaat. Belangrijk is om deze ideeën verder uit te rollen op de werkvloer, met dit addendum en de praatplaat als inspiratiebronnen.

Het fenomeen bevlogenheid is een veelbesproken onderwerp binnen de geneeskunde. Mensen worden bevlogen genoemd als ze beschikken over veel energie (vitaliteit), betrokken en gemotiveerd zijn om hun werk te doen (toewijding) en zodanig focussen op hun werk dat ze in een flow komen en het werk vanzelf lijkt te gaan (absorptie).² We zien dat maar een klein gedeelte van de algemene Nederlandse beroepsbevolking aan deze definitie voldoet.³ Een veel groter deel van de beroepsbevolking is tevreden. Bevlogen zijn is hiermee niet een doel op zichzelf staand. Tevreden zijn met het werk wat je doet, is voldoende. Daarnaast is het belangrijk te realiseren dat stress op de werkvloer in een bepaalde mate functioneel is en bij het vak hoort. Wees je hiervan bewust en probeer dit te accepteren.

Zoals we in de handreiking besproken hebben, zien we dat er de afgelopen jaren een zorgwekkende stijging is van burn-out klachten onder artsen. Dit komt doordat de verhouding tussen draaglast en draagkracht van artsen steeds meer uit balans raakt. Dit moeten we samen aanpakken. Hiervoor zijn er uit de *invitational* een aantal belangrijke punten naar voren gekomen, die worden samengevat in de praatplaat (zie pagina 3) met hieronder tekstuele uitleg.

1. Creër een positieve werkomgeving

In de zorg zijn we vaak kritisch en gefocust op wat er beter kan. Daarnaast worden we vaak geleefd door de 'waan van de dag'. Het is belangrijk om een positieve werksfeer te creëren met alle collega's. Zorg dat hierbij de kinderartsen, a(n)ios, co-assistenten en verpleegkundigen worden betrokken, maar ook de Centrale Opleidings Commissie, afdelingshoofden en Raad van Bestuur. Heb oog voor een goede samenwerking en zorg voor een goede en veilige werksfeer. Belangrijk is om hierbij ook begrip te hebben voor elkaars kwetsbaarheid.

Voorbeelden: plan een koffie moment met elkaar, geef elkaar (kleine) complimenten, positieve incident meldingen (in plaats van melden wat niet goed is gegaan, melden wat juist opvallend goed is gegaan), successen vieren, start de dag als team ('de dagstart') waarbij je samen een teamdoel formuleert en aandacht hebt voor de persoonlijke omstandigheden van de werknemers. Doe dit met het gehele team, dus samen met de kinderartsen, a(n)ios, verpleging en ondersteuners.

2. Zorg voor hersteltijd

Het is belangrijk om hersteltijd in te plannen als je hard aan het werk bent geweest. Hard werken en stress horen bij ons vak, dus hersteltijd is noodzakelijk. Als er onvoldoende hersteltijd is, dreigen energiebronnen uit te putten. Je kunt dit vergelijken met topsport. Hierbij is het ook essentieel om keuzes te maken, zowel op het werk als binnen privé tijd. Zeg bijvoorbeeld een keer *nee* én kies waar je veel tijd in wil steken en waar minder.

3. Wees bewust van energiegevers

Onderzoek waar jij energie van krijgt. Dit kunnen activiteiten in je vrije tijd zijn (zoals sport, muziek of creativiteit), maar ook kan de ontwikkeling van een niet-klinische kerntaak ervoor zorgen dat je meer energie op het werk krijgt. Zoals eerder besproken in de handreiking zijn coaching en intervisie heel belangrijk. Coaching en intervisie helpen bij het verkrijgen van energie, maar ook bij het zoeken naar meer energiegevers.

4. Luister naar elkaar

Op de huidige werkvloer werken we met mensen van verschillende generaties. De verschillende generaties hebben andere achtergronden en daardoor ook verschillende ideeën. Tijdens de *invitational* kwam naar voren dat de verschillende generaties ook veel overeenkomsten hebben. Het belangrijkste is om niet te oordelen, vertrouwen te hebben in elkaar, naar elkaar te luisteren en samen in gesprek te blijven. In gesprekken kan gebruik worden gemaakt van ‘positief interviewen’, ofwel het ‘waarderend interview’. Dit is een techniek waarbij je oprecht geïnteresseerd bent en positieve aspecten van elkaar naar boven haalt. Je probeert hierbij te onderzoeken wat belangrijk is voor de ander. Het is daarbij goed om je bewust te zijn dat jij een voorbeeld bent voor de volgende generaties. Ga open met elkaar in gesprek. Door ook je kwetsbaarheden te delen kan je steun vinden bij elkaar en kan je van elkaar leren.

5. Kom met een oplossing bij het management

Als je een probleem signaleert waarbij het management betrokken moet zijn, zorg dan dat je ook met een plan komt hoe het probleem kan worden opgelost. Alleen het probleem aankaarten zal er niet voor zorgen dat dit hoog op de bestuurlijke agenda komt te staan. Kijk ook eens om je heen wat er in je ziekenhuis al wordt aangepakt. Soms loopt er al meer dan je denkt en kun je hierbij aansluiten. Samen is het makkelijker en leuker iets aan te pakken dan alleen!

We denken dat we met de handreiking ‘Behoud van bevlogenheid’ (maart 2023) en met dit addendum op de handreiking de belangrijkste punten hebben aangestipt om een fijne werksfeer te creëren voor de a(n)ios en kinderartsen én hen duurzaam inzetbaar te houden voor ons mooie vak als kinderarts. Als werkgroep Bevlogenheid kunnen wij alleen maar benadrukken hoe belangrijk het is om deze zaken met elkaar aan te pakken. Nu is het van belang dat iedereen zelf aan de slag gaat in zijn/haar eigen ziekenhuis om deze ideeën verder uit te rollen. Hierbij kan de handreiking (inclusief addendum) en de praatplaat gebruikt worden als inspiratie.

Namens werkgroep Bevlogenheid, welke bestaat uit (oud)leden van de Junior Afdeling van de NVK en het Concilium Paediatricum, Dominique van der Lee, Floor Stadhouders, Kim Klein, Laurien Visser, Marloes Oomen, Vera Reitsema, Andrica de Vries, Brigitte de Bie, Robbert Bredius, Selma Lavrijsen, Bernice Theeuwes en Bart Rottier

We willen graag de sprekers op de invitational, Roos Boelen, Anneke Jaarsma, Sabine Mur en Eduard Verhagen bedanken voor hun bijdrage. Daarnaast willen we Francis Liem van Studio Limón bedanken voor het maken van de praatplaat.

Referenties

1) Behoud van bevlogenheid, Handreiking Junior Afdeling NVK en

Concilium Paediatricum 2023

2) Triple i Human Capital, internationaal onderzoek- en adviesbureau ter optimalisatie van duurzame inzetbaarheid van medewerkers

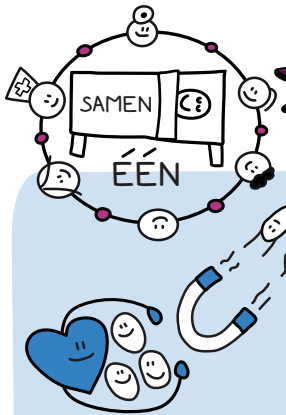
3) TNO-arbeidsmonitor, CBS nationale enquête arbeidsomstandigheden

BEHOUD VAN BEVLOGENHEID

DE AIOS VAN VANDAAG VOOR DE ZORG VAN MORGEN



ZORG DAT AIOS
DAADWERKELIJK GEZIEN WORDEN



WERK **SAMEN**
VERSTERK RELATIES

BEVLOGENHEID
(NIET ALTIJD MOGELIJK)

VITALITEIT

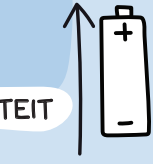


ENERGIE

HERSTELTIJD
BELANGRIJK



ZORG VOOR
BESCHERMDE TIJD



ENERGIEBRONNEN EN POSITIVITEIT

BURN OUT/
BORE OUT



STRESS IS OKE

UITGEPUT



GEBREK AAN
VERTROUWEN



TOENEMENDE ZORGVRAAG

**INDIVIDU
ONDER DRUK**
DOOR FACTOREN VAN BUITENAF

PRIVE



WERK



WAT ZAL IK
GAAN LEREN?

BABYBOOMER
1945 - 1960

DRAGERS ORGANISATIE
TOP-DOWN



GENERATIE X
1961 - 1974

MOEITE MET GEZAG
VILLEN CIRKELVORMIGE
ORGANISATIE

BENUT IK MIJN
POTENTIEEL?

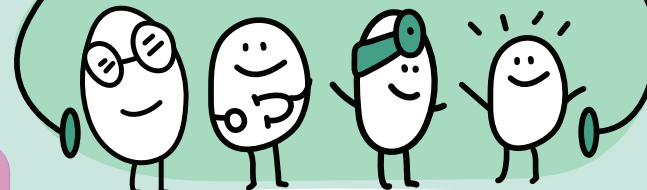
BALANS
WERK-LEVEN,
ZINGEVING



VERTROUWEN

WE DOEN BELANGRIJK, ZINVOL WERK

REFLECTIE,
ZOEKT
INTELLECTUELE
UITDAGING



4 GENERATIES OP DE WERKVLOER



SNEEUWVLOKJES-
GENERATIE

GENERATIE Y
1975 - 1989

ECONOMISCHE WELVAART,
VERANTWOORDELIJK

BALLEN IN DE LUCHT



**GENERATIE
EINSTEIN**
1990 - 2005

MULTI TASKING
24/7 BEREIKBAAR
AMBITIEUS,
ONGEDULDIG



PERSONEELSTEKORT

BEVLOGENHEID IS PRETTIG WERKEN VOOR IEDEREEN

MAAR, WAT GOED IS VOOR DE EEN, IS NIET ALTIJD GOED VOOR DE ANDER

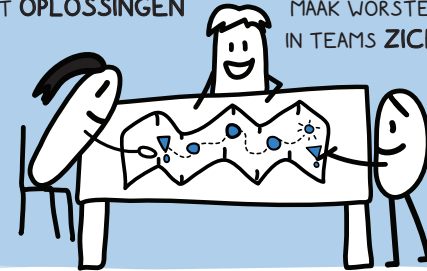
PRETTIG WERKEN

KOM MET OPLOSSINGEN

MAAK WORSTELINGEN
IN TEAMS ZICHTBAAR

BALANS IS DELICAAT

ER IS EEN PROBLEEM,
MAAR IK WEET OOK AL WAT
DE OPLOSSING IS.



SAMEN DENKEN OVER REALISATIE PLANNEN

MOMENTUM
PAKKEN

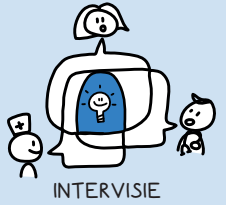
AUTONOMIE
VERTROUW OP
ELKAARS EXPERTISE

ELKAAR ONTMOETEN,
ELKAAR SPREKEN

PERSOONLIJKE DINGEN
DELEN



MENTORSCHAP



INTERVISIE

ELKAAR ZIEN EN HOREN

GOEDE
VEILIGE SFEER



POSITIEVE INCIDENT MELDINGEN

BEGRIIP VOOR
KWETSBAARHEID

VERDIET
DELEN

ENERGIE

SUCCESSEN
VIEREN

TEAMDOEL SAMEN
FORMULEREN

VERBINDING BINNEN TEAM



INDIVIDU



TEAM
ORGANISATIE

SAMEN DINGEN DOEN,
SAMEN GEZIEN WORDEN

INTERESSE IN ELKAAR

WAT GEEFT MIJ/ONS ENERGIE?

KLEINE
COMPLIMENTEN

COACH
POSITIEF



MENSEN IN KRACHT ZETTEN
RIGHT PERSON RIGHT JOB

DAGSTART



KOFFIEMOMENT TEAM VAN DE DAG



TIJD NEMEN
VOOR GESPREK
TIJD VOOR
NIET-KLINISCHE KERNTAKEN