

# Behoud van bevlogenheid

## Handreiking Junior Afdeling NVK en Concilium Pediatricum 2023

De afgelopen jaren is er een zorgwekkende stijging van burn-out klachten onder artsen. Ook de verhouding tussen werkdruk en draagkracht van aios kindergeneeskunde en kinderartsen dreigt de komende jaren verder uit balans te raken. Dit blijkt uit de enquêtes die zijn gehouden in 2020 en 2022 door De Jonge Specialist onder alle a(n)ios en de enquête van de Junior Afdeling van de NVK in 2021 onder alle aios kindergeneeskunde.<sup>1,2</sup>

De Junior Afdeling van de NVK heeft in maart 2022 een visiedocument gepubliceerd met een voorstel van acht acties om aios bevlogen te houden voor de kindergeneeskunde.<sup>3</sup> In deze handreiking hebben we in samenwerking met opleiders kindergeneeskunde deze acht punten meer geconcretiseerd. We geven hierin voorbeelden om behoud van bevlogenheid op korte termijn te kunnen bevorderen in de dagelijkse praktijk.

Uit de *Gezond en veilig werken*-enquête die De Jonge Specialist (DJS) in 2020 onder aios hield, bleek een kwart van de aios regelmatig tot vaak te overwegen met de opleiding te stoppen. Hierop is door het bestuur van de Junior Afdeling van de NVK in 2021 nader onderzoek verricht onder aios kindergeneeskunde, waaruit een vergelijkbare situatie bleek. Naar aanleiding van deze alarmerende resultaten is in 2022 het Visiedocument 'Behoud van Bevlogenheid' opgesteld.<sup>3</sup>

In oktober 2022 is de nieuwste *Gezond en veilig werken*-enquête van DJS gepubliceerd en blijkt dat het percentage a(n)ios met burn-outklachten is gestegen van 14% naar 24% in twee jaar tijd.

Met deze handreiking willen wij een voorzet doen om jonge dokters bevlogen te houden en hiermee kwalitatief goede zorg te waarborgen voor de toekomst.

### 1. Op tijd signaleren verstoorde werk-privé balans

**Actie 1.** In elk opleidingsgesprek dient de werk-privé balans ter sprake te komen. Zo wordt genormaliseerd dat balans vinden en houden niet vanzelfsprekend is en kan tijdig tot actie overgegaan worden.

**Actie 2.** Bespreek de ervaringen met coaching en intervisie tijdens opleidingsgesprekken en met aios onderling. Indien coaching niet effectief (b)lijkt te zijn of niet aan de verwachtingen voldoet, kan een alternatief traject via bijvoorbeeld een persoonlijk begeleidingstraject of de bedrijfsarts worden ingezet.

Behoud van bevlogenheid is afhankelijk van een goede balans tussen draagkracht en werkdruk. Het is van belang om vroegtijdig te signaleren wanneer deze balans verstoord raakt en hier actie op te ondernemen.

Actiepunt 1 en 2 zijn per direct toepasbaar in de dagelijkse praktijk. In de meeste opleidingscentra behoort het bespreken van de werk-privé balans en wens tot een coaching- en intervisietraject formeel tot de standaard inhoud van opleidingsgesprekken. In de praktijk blijkt dit echter lang niet altijd aan bod te komen. Ondanks dat één op de vijf aios overweegt te stoppen met de opleiding, heeft binnen de kindergeneeskunde slechts 14% van de aios hun twijfels besproken met de opleider. Het structureel laten terugkomen van deze onderwerpen binnen opleidingsgesprekken kan deze drempel verlagen en aios in een eerder stadium de mogelijkheid geven tot herstel van de balans tussen werkdruk en draagkracht.

#### Tips voor de dagelijkse praktijk:

- Het is belangrijk om als opleider te bespreken met aios dat het niet altijd nodig is om alle ballen in de lucht te houden, ook op privégebied. De opleider kan hierin uiteraard geen beslissingen nemen, maar kan wel een adviserende rol hebben.
- Wij adviseren om naast de opleider ook een mentor aan te stellen die praktisch kan meedenken over opleidingszaken en emotionele steun kan bieden. De gesprekken tussen aios en mentor moeten met regelmaat worden ingepland.
- Het is belangrijk dat de mentor past bij de behoeften en persoonlijkheid van de aios. De aios kiest daarom zelf een mentor uit. Bij voorkeur

binnen enkele maanden na start opleiding.

- Stel vaste kinderartsen aan als mentor voor aios die (dreigend) uitvallen. Hierdoor komt deze begeleiding los te staan van de opleider, die soms een ‘dubbele pet’ op heeft (opleider en bedrijfsvoering). Bovendien krijgen deze kinderartsen hierdoor meer expertise in de begeleiding van uitgevallen aios.

## 2. Vergroten van de draagkracht

**Actie 3.** Organiseer coaching en intervisie binnen werktijd op een moment dat de aios uitgeroosterd is. De eventuele kosten voor coaching of intervisie worden vergoed vanuit het opleidingsbudget.

De draagkracht varieert tijdens de opleiding en wordt beïnvloed door life-events in de privé- of werksituatie (o.a. ouderschap, ziekte, incidenten, tuchtzaak). Coaching en intervisie zijn essentieel tijdens periodes waarin de werklast als te zwaar wordt ervaren. Het is belangrijk deze activiteiten binnen werktijd te plannen.

Een grotere flexibiliteit van de opleiding kan helpen om de balans tussen draagkracht en ervaren werkdruk te verbeteren. Ten slotte kan de draagkracht negatief beïnvloed worden door zorgen over het toekomstperspectief (o.a. krapte op de banenmarkt, afnemend aantal fellowplekken, door centralisatie gewenste baan niet altijd beschikbaar). Verbetering van het toekomstperspectief valt logischerwijs buiten deze handreiking; echter het bespreekbaar maken van deze zorgen kan behulpzaam zijn.

De belangrijkste beperking van dit actiepoint is het budget voor intensiveren van coaching- en intervisietrajecten, dat per opleidingscentrum verschillend georganiseerd is. Gezien het vakoverstijgende aspect van intervisie kan dit mogelijk worden bekostigd vanuit het discipline-overstijgend onderwijs (DOO).

Een bedrijfsarts kan ook een coachende rol op zich nemen en meedenken over werk-privé balans om zo uitval te voorkomen. Belangrijk te weten is dat dit ook preventief kan zijn, dus niet pas bij (gedeeltelijke) uitval.

### Tips voor de dagelijkse praktijk:

- Start al met een intervisietraject bij anios, met aandacht voor talent, motivatie en draagkracht. Hierdoor krijg je in een vroeg stadium inzicht in je eigen balans, welke aspecten van het werk bevoegenheid vergroten en of het vak kindergeneeskunde hierbij aansluit.

- Gebruik coaching en intervisie als een loopbaanbegeleidingstraject, waarbij het een standaard onderdeel is van de opleiding voor iedere aios.
- Zorg voor meer autonomie in de opleiding om bevoegenheid te vergroten.

**Actie 4.** Bij grote life events of (tijdelijk) verminderde draagkracht is flexibiliteit in de opleiding nodig. Hierbij valt te denken aan (tijdelijk) kleinere contracten of aanpassing van de stages van de aios. Hierbij dragen aios en opleiders gezamenlijke verantwoordelijkheid om tijdig in gesprek te gaan over deze mogelijkheden en over te gaan tot actie.

### Tips voor de dagelijkse praktijk:

- Organiseer een (extra) opleidingsgesprek als een aios een life-event heeft gehad om de werk-privé balans te bespreken en hier zo nodig vroegtijdig actie op te kunnen ondernemen. Hiervoor geldt een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor aios en opleider.
- Als er sprake is van uitval, is het belangrijk goed na te denken over hoe en waar de aios re-integreert en goede afspraken te maken over het takenpakket van deze aios. Het is hierbij ook belangrijk een mentor te betrekken en bij voorkeur een kinderarts met affiniteit en ervaring op het gebied van begeleiding en re-integratie zoals genoemd onder punt 1.

## 3. Verkleinen van de werklast

**Actie 5.** Roosters moeten voldoen aan de arbeidstijdenwet en de opleidingsnorm uit TOP2025, met directe compensatie rondom weekenddiensten. Hierbij dient de overdracht binnen geroosterde werktijd te vallen.

Het merendeel van de aios die een verstoorde werk-privé balans aangeeft noemt een te hoge werkdruk als belangrijke oorzaak. Het verhogen van de efficiëntie, verminderen van stoormomenten en streven naar meer autonomie kunnen de ervaren werklast significant verlagen.

### Tips voor de dagelijkse praktijk:

- Waarborg dat de werkdag op tijd eindigt. Exploreer opties om waar mogelijk eventueel overdrachten iets te vervroegen zodat werktijden overlappen.
- Pauze is ook echt pauze, waarin een pieperluwte wordt georganiseerd en geen onderwijsmomenten plaatsvinden.

- Prikkelarme werkplekken leveren een grote bijdrage aan efficiëntie en effectiviteit. Streef naar zo min mogelijk ad-hoc overleg, maar naar vaste tijdstippen.
- Rooster werkgerelateerde taken in als werktijd (o.a. refereeravonden, commissiewerk).
- Kijk verder kritisch of er mogelijkheden zijn voor taakherschikking (o.a. verpleegkundigen trainen voor het inbrengen van infusen en katheters, wetenschappelijke data verzamelen door een researchverpleegkundige, patiëntenzorg op zaal door verpleegkundig specialist of physician assistent, administratieve taken, rooster- en agendabeheer door secretariaat).
- Maak gebruik van triage op 'piepers', bijvoorbeeld medical scribes. Een medical scribe is een co-assistent die getraind wordt om de telefoon op te nemen tijdens de dienst, te triëren en vragen te bundelen.

**Actie 6.** Verloven worden adequaat vervangen om de werkdruk en dienstbelasting voor aios en kinderartsen onveranderd te houden. Verloven moeten voor langere tijd worden doorberekend in de dienstformatie.

Het is per ziekenhuis verschillend georganiseerd hoe zwangerschapsverlof wordt bekostigd. In veel gevallen is er geen budget beschikbaar voor het (tijdelijk) vervangen van een zwangere aios, waardoor de werklust voor andere aios toeneemt. Aangezien dit in de regel ziekenhuisbreed is georganiseerd hebben we ons alleen gericht op acties die per direct toepasbaar zijn.

#### Tips voor de dagelijkse praktijk:

- Waarborg dat dienstpercentages niet overschreden worden, berekend over maximaal enkele maanden. Als er sprake is van overschrijding dan is het belangrijk dat deze aios hier in een nabij rooster voor gecompenseerd wordt.
- Het is de verantwoordelijkheid voor de aios en opleider om de wens voor verloven in een zo vroeg mogelijk stadium te bespreken zodat zoveel mogelijk anticiperend geïmplementeerd kan worden.
- Rooster anticiperend, waarbij verloven van het afgelopen jaar voorbeeld staan voor de te verwachten verloven van het aankomend jaar. Er is bij ons een voorbeeld beschikbaar van een Excel waarin dit overzichtelijk wordt bijgehouden en inzicht geeft in dreigende tekorten.

**Actie 7.** Een maandelijks ingeroosterde opleidingsdag per aios zorgt ervoor dat zij de taken kunnen uitvoeren die horen bij het maken/volgen/geven van onderwijs en het ontwikkelen van niet-klinische kerntaken. Het opleidingsplan TOP2025 onderschrijft het belang hiervan.

#### Tips voor de dagelijkse praktijk:

- Invoeren en structureel roosteren van ontwikkeltijd, zodat gewaarborgd is dat aios deze opleidingsgerelateerde taken gedeeltelijk in werktijd kunnen doen.
- Het terugkijken van gemist onderwijs door bijvoorbeeld diensten tijdens privé-tijd wordt niet van de aios verwacht.

**Actie 8.** Wissel op frequente basis praktische ideeën uit om de werkdruk te verlagen. Hierbij is het noodzakelijk te faciliteren dat verbeterideeën voor de werkvloer snel geïmplementeerd kunnen worden.

**Deze handreiking is bedoeld als eerste aanzet voor de implementatie van deze acht actiepunten in de dagelijkse praktijk en hiermee de bevoegdheid van aios kindergeneeskunde te vergroten. In de tweede helft van 2023 zullen we een invitationaal organiseren met opleiders en aios om hierover te discussiëren en best practices vanuit alle OOR met elkaar te delen. De werkgroep zal een jaar na de publicatie van deze handreiking de implementatie van de best practices evalueren.**

*Namens werkgroep Bevoegdheid welke bestaat uit leden van de Junior Afdeling van de NVK en het Concilium Pediatricum,*

*Dominique van der Lee, Vera Reitsema, Floor Stadhouders, Kim Klein, Laurien Visser, Marloes Oomen, Maarten Janssen Lok, Andrica de Vries, Brigitte de Bie, Robbert Bredius, Selma Lavrijsen, Bernice Theeuwes en Bart Rottier*

#### Referenties

- 1) De Jonge Specialist, Nationale a(n)ios-enquête 2020 Gezond en veilig werken
- 2) De Jonge Specialist, Nationale a(n)ios-enquête 2022 Gezond en veilig werken
- 3) Visiedocument Junior Afdeling (JA) NVK bestuur 2021-2022, Behoud van bevoegdheid