

Meer inspraak voor artsen in de gehandicaptenzorg

Inspraak hebben op beleid en betrokken zijn bij strategische beslissingen. Voor artsen in ziekenhuizen vaak vanzelfsprekend, maar voor dokters in de gehandicaptenzorg nog niet. Artsen verstandelijk gehandicapt (artsen VG) Sarah Franck en Wiesje Bressers en basisarts Yvo op den Kamp willen daar verandering in brengen, omdat meer inspraak tot een hoger werkplezier kan leiden. Ze gaven zich op voor het project Gezond en veilig werken van de LAD.



“

Ik merk dat artsen VG vaak te bescheiden zijn

De aanbesteding voor een nieuwe apotheek en het coronabeleid zijn voorbeelden van beslissingen waar Bressers, Op den Kamp en Franck graag een stem in hadden gehad. De drie artsen werken bij Koraal, een instelling voor gehandicaptenzorg in Limburg. Naast deze zorg biedt de organisatie ook hulp aan mensen met complexe gedrags- en psychiatrische problemen en is er een aanbod voor jeugdhulp en speciaal onderwijs.

Kans

Toen Bressers begin vorig jaar de oproep voor deelnemers aan het project Gezond en veilig werken voorbij zag komen, twijfelde ze geen moment. “Ik zag dit als een uitgelezen kans om onszelf beter te positioneren. Door de coronacrisis én de komst van de Wet zorg en dwang (Wzd) is de werkdruk de afgelopen twee jaar flink toegenomen. Hoewel de intentie van de Wzd goed is, zijn we over de uitvoering minder te spreken. Als arts VG zijn we nu in veel gevallen regiebehandelaar geworden en dat brengt een hoop administratieve rompslomp met zich mee. Dat is allemaal tijd die we niet aan de cliënt kunnen besteden, terwijl dit laatste voor de meesten van ons juist de reden is geweest om dokter te worden. Zoiets doet afbreuk aan het werkplezier en dat is zonde.” De gehandicaptenzorg bij Koraal is verdeeld over drie locaties. “We zien elkaar daardoor niet vaak en praten daarom ook weinig over de zaken die ons bezighouden. Dat is jammer, want we lopen vaak tegen dezelfde dingen aan”, vertelt Op den Kamp.

Nulmeting

Wanneer een organisatie meedoet met het project Gezond en veilig werken, wordt altijd gestart met een nulmeting, waarbij wordt gekeken naar zaken als werkdruk, belasting, werkplezier en de kwaliteit van zorg die je als arts denkt te leveren. Zowel de nul- als de eindmeting wordt uitgevoerd door de Universiteit Leiden. Het uiteindelijke doel is een wetenschappelijk bewezen procesinterventie te ontwikkelen, die artsen van een

afdeling of instelling helpt om de werkcultuur en duurzame inzetbaarheid te verbeteren. Bressers: “Uit onze nulmeting kwam naar voren dat we bevlogen artsen zijn, maar dat we structureel overuren maken. De coronacrisis en de Wzd zijn daar grotendeels debet aan, maar ook vóór die tijd speelde dit al.”

Werkdruk

De nulmeting bij Koraal leidde tot drie speerpunten: werkdruk, positionering en waardering. Onder begeleiding van de LAD zijn drie werkgroepen aan de slag gegaan met deze onderwerpen. Franck is met haar werkgroep verantwoordelijk voor het onderwerp werkdruk. “De werkdruk wordt als hoog ervaren. Ik merk dat het lastiger wordt om spontaan bij een woongroep langs te gaan om te kijken hoe het gaat. Ook blijft er steeds minder tijd over voor de individuele cliënt. Dat moet anders, want het laatste wat ik wil is een ‘computerdokter’ worden. In de kern komt het erop neer dat we met onze werkgroep kritisch kijken naar onze taken. Wat hoort bij de arts VG en wat kan bijvoorbeeld de huisarts of verpleegkundige afhandelen? Functiedifferentiatie vormt ook een belangrijk aandachtspunt. Denk bijvoorbeeld aan de ondersteuning van artsen door een verpleegkundig specialist. Onze beroepsvereniging, de NVAVG, heeft hiervoor een visiedocument ontwikkeld. Deze gebruiken we als onderlegger om zaken verder te concretiseren binnen onze eigen organisatie. Tot slot kijken we naar de formatie. Hoeveel fte hebben we nodig als we uitgaan van een ideale situatie?” De inspanningen van de werkgroep beginnen inmiddels hun eerste vruchten af te werpen. “We zetten meer in op het leren van elkaar, bijvoorbeeld tijdens onze reguliere overleggen. Soms is het een eyeopener om te horen hoe een collega zijn dag indeelt en welke taken hij delegeert.”

Waardering

Op den Kamp werkt nu nog als basisarts, maar heeft de ambitie om arts VG te worden. Hij maakt onderdeel uit van de werkgroep

Over het project Gezond en veilig werken

Gezond en veilig werken is een van de belangrijkste speerpunten van de LAD. Primair worden afspraken daarover geregeld aan cao-tafels. Daarnaast begeleidt de LAD sinds eind 2020 groepen artsen in diverse instellingen bij het realiseren van een gezonder en veiliger werkklimaat via het project Gezond en veilig werken. Doel is dat alle artsen hun werk met plezier kunnen doen in een gezonde en veilige omgeving, zodat ze een hoge kwaliteit van zorg kunnen leveren. In 2022 is plek voor het begeleiden van groepen artsen in 24 instellingen. Meer weten? Kijk dan op www.lad.nl/gezond-en-veilig-werken of mail naar lad.gvw@lad.nl.

die zicht richt op het onderwerp waardering. “Artsen VG zijn een schaars goed. Daarom is het belangrijk dat een organisatie investeert in haar medewerkers zodat deze zich ook aan de instelling willen blijven verbinden. Naast een hogere salarisschaal richten wij ons op het scholingsbudget. De ontwikkelingen in de medische wereld gaan snel en het is daarom essentieel dat we up-to-date blijven.” Op den Kamp, die zelf is opgeleid tot onderzoeker, pleit ook voor meer betrokkenheid bij wetenschappelijk onderzoek binnen zijn organisatie. “Wat ik zie is dat de psychiaters die hier werken wél zijn aangehaakt, maar dat de arts VG achterblijft. Voor iemand zoals ik, met een passie voor onderzoek, voelt dat als een gemiste kans. Gelukkig hebben we wel vooruitgang geboekt, want inmiddels ben ik benaderd voor een onderzoeksproject. Het project staat nog in de kinderschoenen, maar ik kan niet wachten om aan de slag te gaan.” ▶▶

“

Het gaat erom dat we ons gehoord en gezien voelen

»»

Medische staf

Het laatste speerpunt betreft de positionering van de artsen binnen Koraal. “Ons belangrijkste doel is het oprichten van een medische staf”, vertelt Bressers. “We merken dat er veel top-down wordt besloten, zonder dat wij in die beslissingen worden meegenomen. Dat is zonde, want als artsen staan wij dicht bij de werkvloer. Dankzij onze expertise weten we wat wel en niet werkt én wat goed is voor de cliënt.” Bij het oprichten van een medische staf komt veel kijken. Zo moeten er van tevoren duidelijke doelen worden geformuleerd en moet er voldoende draagvlak én mandaat zijn.



Daarom krijgen de deelnemers aan het project (juridische) ondersteuning vanuit de LAD. “Daar zijn wij echt blij mee”, laat Franck weten. “Zonder die hulp zouden wij er denk ik niet in slagen om dit allemaal van de grond te krijgen.” Bressers legt uit hoe zij de oprichting van een medische staf voor zich ziet.

“We willen vanaf de start samen optrekken met de artsen VG, de psychiaters en artsen jeugdzorg. Samen sta je toch sterker.” In tegenstelling tot de meeste ziekenhuizen en ggz-instellingen beschikken slechts weinig organisaties voor gehandicaptenzorg over een medische staf. Hoe komt dat eigenlijk? Waarschijnlijk heeft dit grotendeels met een cultuurverschil te maken, maar volgens Bressers is er nog een mogelijke verklaring: “Ik denk dat artsen VG vaak te bescheiden zijn in vergelijking met onze collega’s uit andere specialismen.”

Samenwerking

Over de onderwerpen waar de medische staf mee aan slag zou kunnen gaan, hebben de dokters ook al nagedacht. “Ik zou heel graag meer samenwerking zien tussen artsen, zowel binnen de verschillende locaties als tussen locaties. Het kan heel waardevol zijn om vaker bij elkaar in de keuken te kijken”, zegt Op den Kamp. Bressers en Franck pleiten daarnaast voor meer samenwerking in de regio. Het gaat hen daarbij niet alleen om samenwerking tussen artsen VG, maar ook met psychiaters en artsen die werkzaam zijn in de jeugdzorg. “Een belangrijke doelstelling van Koraal is dat mensen zo zelfstandig mogelijk kunnen meedoen aan de maatschappij. Om hen daarbij goed te ondersteunen, is het van belang dat zorgprofessionals met elkaar samenwerken, zowel binnen de muren van de instelling, als daarbuiten”, legt Bressers uit. Franck ziet daarnaast een meerwaarde als het gaat om ondersteunende faciliteiten en het vaststellen van salarisschalen. “Bij het faciliteren van ons werk denk ik bijvoorbeeld aan de manier waarop wij aan dossiervorming doen. Daar valt nog wel wat winst te behalen. Ook als het gaat om salariëring zou ik graag een stem hebben. Werkplezier is belangrijk, maar je kunt het salaris niet uitvlakken als je een aantrekkelijke werkgever wilt zijn – zeker niet met het oog op de huidige arbeidsmarkt.”



Toekomst

Hoe enthousiast de deelnemers aan het project ook zijn, alles valt of staat met de betrokkenheid van het management. Daarom stelt de LAD als voorwaarde dat een directie of raad van bestuur zich ook committeert aan het project Gezond en veilig werken. Bressers en Franck hebben het geluk een enthousiaste directeur te hebben, die bovendien veel ervaring heeft in andere zorginstellingen die wél over een medische staf beschikken. “Dat maakt het makkelijker om met elkaar in gesprek te gaan”, zegt Bressers. Waar de artsen over twee jaar hopen te staan, lijdt geen twijfel. “Tegen die tijd willen we met een medische staf officieel een plek hebben in het organogram van onze organisatie. Uiteindelijk gaat het erom dat wij ons als beroepsgroep gehoord en gezien voelen”, besluit Franck. ■