



De vakgroep  
Neurologie van het  
Flevoziekenhuis.  
Vijfde van links:  
Leroy ten Dam  
(voorste rij)

# De cohesie in de vakgroep is toegenomen

De vakgroep Neurologie van het Flevoziekenhuis meldde zich vorig jaar aan voor het project Gezond en veilig werken van de LAD. “We hadden onder andere te maken met een hoge werkdruk en wilden de regie nemen om daar zelf iets aan te doen”, vertelt neuroloog Leroy ten Dam. Het meest waardevolle van het project vindt hij dat de onderlinge verbinding binnen de vakgroep is gegroeid. “Het is nuttig om samen na te denken waar je voor staat en wat je wilt bereiken.”

Het project Gezond en veilig werken draait in 24 instellingen, verdeeld over alle zorgdisciplines. Zo doen LAD-leden in verpleeghuizen, ggz-, VVT- en gehandicaptenzorginstellingen mee, evenals een aantal ziekenhuisvakgroepen, GGD'en en huisartsen. Ieder project begint met een nulmeting om te kijken hoe artsen tegen hun werk aankijken: is er een 'gezonde' werkdruk, voelen artsen zich gewaardeerd? En hoe is hun betrokkenheid bij het instellingsbeleid geregeld? Op basis van die nulmeting bepalen artsen zelf aan welke thema's ze willen werken, waarna ze gedurende twee jaar worden begeleid door een externe procesbegeleider.

### Werkdruk en inspraak

De neurologen in het Flevoziekenhuis lazen vorig jaar in de nieuwsbrief van de LAD dat er nog plekken vrij waren voor het project. "We liepen al een tijdje tegen een aantal dingen aan die ons werkplezier in de weg stonden en wilden daar proactief mee aan de slag. Na overleg met de andere collega's besloten we ons aan te melden", vertelt Ten Dam. Zoals bij ieder traject werd eerst een nulmeting gehouden. Daaruit bleek onder andere dat de werkdruk in de vakgroep hoog is. "De behandel mogelijkheden binnen de neurologie zijn de afgelopen jaren flink uitgebreid, waardoor we veel complexe zorgvragen krijgen die tijd vragen. Daarnaast kampen we met een aniostekort waardoor we een deel van hun taken er zelf bij doen. Dat begon ons als vakgroep op te breken", aldus Ten Dam. "Het is gewoon niet plezierig om patiënten voor je gevoel nét niet genoeg tijd te kunnen geven of om continu achter te lopen met je administratie." Een ander punt dat uit de nulmeting naar voren kwam, was dat de vakgroep weinig inspraak ervaart binnen het ziekenhuis. "Het was onze nadrukkelijke wens zichtbaarder te zijn, omdat je dan ook meer dingen gedaan krijgt."

### Werkgroepen

Na de nulmeting werden in overleg met de procesbegeleider een werkgroep werkdruk en een werkgroep inspraak ingesteld. Ten Dam is voorzitter van de eerste werkgroep. "We hadden het binnen onze vakgroep onderling vaak over werkdruk, maar bespraken nooit waar dat nou precies in zit. We zijn daarom begonnen met een inventarisatie: wat zijn oneigenlijke taken die nu bij ons zijn belegd? Waaraan

besteden we onze tijd als we geen patiënten zien? Hoeveel tijd zijn we bijvoorbeeld kwijt aan e-mails en administratieve handelingen? Daarnaast hebben we bij vakgroepen in andere ziekenhuizen gekeken hoe zij het organiseren."

Alleen al de inventarisatie was volgens Ten Dam nuttig. "Het gaf overzicht, waarna we ook relatief snel oplossingen konden bedenken. Zo hebben we afspraken gemaakt over 'e-mailhygiëne', zodat we minder tijd kwijt zijn aan mailverkeer. Daarnaast is het gelukt de wachtlijst te verlagen, onder andere door kritischer te triëren: welke patiënten moeten met spoed worden geholpen, wat kan tussen twee en drie maanden en wat kan over zes maanden? Door er op zo'n manier mee om te gaan, bleek dat sommige dingen zich vanzelf oplosten, bijvoorbeeld doordat een gezondheidsklacht van een patiënt die over zes maanden stond ingepland intussen al was verholpen."

### Zichtbaar

Bij het verlagen van de wachtlijsten hielp ook mee dat de vakgroep werd uitgebreid. Ten Dam: "Vorig jaar waren we nog met z'n achten; intussen zijn we met negen neurologen. Vóór onze deelname aan het project hadden we van de raad van bestuur al een toezegging gekregen voor uitbreiding, mits we een efficiencyslag zouden maken. Die slag hebben we mede dankzij het project kunnen maken." Naast de werkgroep werkdruk is ook werkgroep inspraak aan de slag gegaan. Ten Dam vertelt dat zijn collega's in die werkgroep onder andere kijken hoe hun zichtbaarheid als vakgroep kan worden vergroot. "We willen onze betrokkenheid bij de medische staf vergroten – we kwamen daar onder andere vanwege de werkdruk onvoldoende aan toe terwijl het juist belangrijk is om over vakgroep-overstijgende onderwerpen mee te denken. Daarnaast willen we beter voorbereid met de raad van bestuur om tafel. Zo kregen we een tijdje geleden het verzoek om de productie te verhogen, terwijl we toen in een piek zaten qua werkbelasting. Hoe ga je dan met zo'n verzoek om? Een onderhandelaar van de LAD heeft ons daarbij geholpen."

### Cheerleader

Ten Dam is blij met de deelname aan het project. "Het is nuttig om samen vast te stellen waar je voor staat en wat je wilt bereiken. Dat heeft

## Project Gezond en veilig werken

Het project Gezond en veilig werken is een initiatief van de LAD. Tussen 2023 en 2025 worden groepen artsen in 24 instellingen begeleid. Doel is een wetenschappelijk bewezen proces-interventie te ontwikkelen die artsen helpt de werkcultuur te verbeteren en hun duurzame inzetbaarheid te vergroten. Er wordt ervaring opgedaan in alle zorgdisciplines en het project wordt uitgevoerd in samenwerking met de Federatie Medisch Specialisten, Landelijke Huisartsen Vereniging en KNMG en gesubsidieerd door een stichting (SWG), waar deze organisaties en de LAD aan zijn verbonden. [Kijk voor meer info op \[www.lad.nl/gezond-en-veilig-werken\]\(http://www.lad.nl/gezond-en-veilig-werken\).](http://www.lad.nl/gezond-en-veilig-werken)

Omdat de subsidie alleen voor de 24 groepen geldt, kunnen we het traject voor nieuwe aanmeldingen alleen tegen betaling aanbieden. Wil je meer weten over de mogelijkheden? Neem dan contact op met projectleider Romy Steenbeek via [lad.gvw@lad.nl](mailto:lad.gvw@lad.nl).

ervoor gezorgd dat de cohesie binnen de vakgroep is toegenomen. Natuurlijk hebben we niet alle problemen opgelost, maar dat zou ook niet realistisch zijn." Hij vindt het prettig dat de procesbegeleider nog een jaar betrokken blijft. "Ik zie haar wel eens – en dat bedoel ik als compliment – als een soort cheerleader: ze benadrukt wat we allemaal hebben bereikt en dat hebben we soms nodig om de moed erin te houden." Het belangrijkste wat hij zelf heeft geleerd, is dat hij en zijn collega's meer kunnen veranderen dan ze soms denken. "Bij het werkdruk-vraagstuk dacht ik aanvankelijk: dat krijgen we nooit opgelost, het is gewoon een gegeven. Maar als je het probleem dan opdeelt in subonderwerpen en met zo'n subonderwerp aan de slag gaat, blijk je ineens heel wat stappen te kunnen zetten. Dat geeft veel voldoening." ■