

“We zijn als team een stuk hechter geworden”



“De werkdruk werd als heel hoog ervaren”

Elsbeth Calis,
psychiater

Een hoge werkdruk, een onveilig werkklimaat en een hoog verloop. Dit waren voor verslavingsarts Gabriëlle de Ruiter redenen om IrisZorg aan te melden voor het project Gezond en veilig werken van de LAD. Hoewel het project wat moeizaam op gang kwam, leverde het uiteindelijk waardevolle resultaten op. “We staan nu steviger in onze schoenen.”

IrisZorg is een organisatie die mensen helpt af te kicken van verschillende verslavingen, zoals alcohol, cocaïne, medicijnen en gokken. De organisatie heeft verschillende behandelprogramma's en biedt daarnaast onderdak, ondersteuning en dagbesteding aan mensen die (tijdelijk) dak- of thuisloos zijn. “Verslavingszorg is echt een vak apart”, vertelt De Ruiter. “Hiervoor werkte ik op de afdeling chirurgie in een ziekenhuis, maar die omgeving paste niet zo goed bij mij. Hoewel ik het spannend vond om met mensen met een verslaving te gaan werken, bleek die angst onterecht. Het is juist heel leuk en bovendien een breed vakgebied.” Collega en psychiater Elsbeth Calis sluit zich daarbij aan. “Het is echt een maatschappelijk beroep waarin je de meest bijzondere verhalen hoort. Wat mij opviel toen ik hier net kwam werken, is dat je kleine stapjes moet zetten. Soms is zorgen voor een dak boven het hoofd al genoeg. De rest komt dan later wel.” Jannie Romkes is net als De Ruiter verslavingsarts bij IrisZorg en koos bewust voor een werkplek waarin ze kon werken met patiënten met psychiatrische problemen. “Onder onze cliënten zijn veel paradijsvogels. Daarmee bedoel ik dat het vaak bijzondere, eigenzinnige en

kleurrijke mensen zijn. Dat maakt het werk voor mij extra interessant.”

Nulmeting

Hoewel de drie artsen bewust kozen voor een baan in de verslavingszorg, liepen zij bij IrisZorg ook tegen problemen aan. “Mede doordat we op verschillende locaties werken, ontstonden er eilandjes. Ook was er soms wat frictie tussen de verslavingsartsen onderling en tussen de verslavingsartsen en psychiaters. Verder ontbrak het aan goede communicatie met het management en de raad van bestuur”, legt De Ruiter uit. “Daar kwam bij dat er een hoog verloop in personeel was en dat collega's een hoge werkbelasting ervaarden.”

Toen De Ruiter hoorde van het project Gezond en veilig werken, besloot zij het team aan te melden. Collega's Calis en Romkes waren direct enthousiast, maar dat gold niet voor iedereen. “Het project kwam met horten en stoten op gang”, vertelt Romkes. “Maar na een paar sessies merkten we dat de enthousiaste kerngroep zich uitbreidde. Wat ook hielp, is dat er nieuwe mensen in dienst kwamen die het project omarmden.” Nadat de resultaten van de nulmeting bekend waren, werd ook duidelijk wat de



“Bestuurders spreken een andere taal dan artsen”

Jannie Romkes,
verslavingsarts

problemen waren. “De werkdruk werd als heel hoog ervaren en er was sprake van een onveilig werkklimaat. Ook bleek dat veel mensen op het punt stonden te vertrekken”, legt Calis uit. “Toen werd duidelijk dat er echt iets moest gebeuren. Op basis van de nulmeting werden drie doelen gesteld: hoe kunnen we als team beter functioneren, hoe kunnen we de werkdruk verlagen en hoe kunnen we onze positie binnen IrisZorg verstevigen?” Aan de werkdruk zijn de artsen in het project nog niet echt toegekomen, maar op de andere twee punten zijn volgens hen echt stappen gezet.

Medische staf

In januari 2022 werd binnen IrisZorg een medische staf opgericht. Deze bestaat uit alle verslavingsartsen en psychiaters in loondienst. De medische staf heeft een stafbestuur dat bestaat uit vijf mensen, onder wie De Ruiter, Romkes en Calis. Gedurende het project hielp de procesbegeleider van de LAD de medische staf zichzelf verder te professionaliseren. Calis: “Ik moet eerlijk toegeven dat we regelmatig uitspraken dat we niet tevreden waren, zonder dat we daarvoor oplossingen aandroegen. We realiseren ons pas nu hoe belangrijk dat laatste is. Wat hebben wij

concreet nodig om ons werk beter te kunnen doen?” Romkes legt uit dat ze tegelijkertijd een ander inzicht opdeed: “Bestuurders spreken echt een andere taal dan artsen en daar moeten we beter op anticiperen.” Calis is het daarmee eens: “Wij kijken vanuit ons eigen vakgebied naar wat het beste is voor een patiënt. Maar we hebben weinig ervaring met organisatiepolitiek, terwijl dat juist belangrijk is in het bereiken van onze doelen. Nu moet ik zeggen dat ik dat politieke spel best leuk vind, maar je moet je er wel in willen verdiepen.” De drie artsen zien dat de communicatie met hun collega’s sterk is verbeterd. “We raadplegen regelmatig onze achterban en nemen deze inzichten mee in onze overleggen met de raad van bestuur”, vertelt De Ruiter. Romkes: “Wat ik mooi vind, is dat we als groep een stuk hechter zijn geworden. Dat blijkt ook uit het feit dat de halfjaarlijkse Algemene Ledenvergadering goed wordt bezocht. We functioneren nu echt als één team.”

Inzichten

De Ruiter, Romkes en Calis kijken tevreden terug op het verloop van het project tot nu toe. “Ik merk dat we assertiever zijn geworden. Zo zijn we nu beter betrokken bij het wervings- en selectieproces. Voorheen gebeurde het regelmatig dat iemand op de ene locatie werd ontslagen omdat deze boventallig was, terwijl bij een andere locatie juist een vacature openstond. Dat proces kunnen we nu beter stroomlijnen”, legt Calis uit. De Ruiter: “Ik ben er vooral trots op dat we zelfverzekerder zijn geworden. Ik realiseer me nu veel meer: jullie hebben ons nodig in plaats van andersom.”

Op de vraag of ze het project ook aan andere artsen zouden aanraden, luidt het antwoord volmondig ja. Måár, zo benadrukt De Ruiter, het is daarbij wel belangrijk dat iedereen ‘aan boord’ is. “Als iedereen weet waar hij aan begint, kun je een betere start maken.” Romkes beaamt dat. “Omdat de LAD een wetenschappelijk bewezen procesinterventie wil ontwikkelen, is het nodig dat de deelnemers aan het project regelmatig lange vragenlijsten invullen. Het is belangrijk dat je gemotiveerd bent dat te doen. Uit eigen ervaring kan ik zeggen dat de resultaten van deze vragenlijsten voor waardevolle inzichten zorgen en dat het project mede daardoor al zeer de moeite waard is.” ■

Over het project Gezond en veilig werken

Via het project Gezond en veilig werken begeleidt de LAD groepen artsen in instellingen gedurende een tweejarig traject. Doel is een wetenschappelijk bewezen procesinterventie te ontwikkelen die artsen helpt de werkcultuur te verbeteren en hun duurzame inzetbaarheid te vergroten. De verslavingsartsen en psychiaters bij IrisZorg zijn een van de 24 groepen die via een subsidie worden begeleid. De [eerste] resultaten zijn zo veelbelovend dat de LAD sinds kort twee betaalde trajecten aanbiedt: **Arts aan het roer** en **Arts aan de bestuurstafel**. Meer weten? Kijk op www.lad.nl/gezond-en-veilig-werken of neem contact op met projectleider Romy Steenbeek via lad.gvw@lad.nl of 088 - 13 44 100.



“Ik ben er trots op dat we zelfverzekerder zijn geworden”

Gabriëlle de Ruiter,
verslavingsarts