

Tekst Nannet Alkema

Vierluik over ADM-beleid / Deel 3

‘WERKGEVERS HEBBEN BELANGRIJKE ROL IN GEZONDHEIDSWELZIJN VAN MEDEWERKERS’

‘We zien jullie, we horen jullie, maak gebruik van het aanbod als je het nodig hebt.’ Dat is de boodschap van het Jeroen Bosch Ziekenhuis als werkgever. ‘Aandacht voor het gezondheidswelzijn van onze mensen heeft hopelijk een positief effect op onze medewerkers zelf, omdat zij voelen dat zij ertoe doen, en op de kwaliteit van zorg die ze bieden,’ zegt psycholoog Floor van Bergen, lid van het bestuur van de medische staf.

Gezondheidswelzijn is een woord dat bedacht is door medewerkers van het Jeroen Bosch Ziekenhuis (JBZ). ‘Het betekent dat er meer is dan gezondheid in medische zin. Gezondheidswelzijn staat voor het vermogen van mensen om zich aan te passen en de regie te voeren over hun leven, in het licht van de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van het leven’, verklaart Van Bergen. Het woord komt ook voor in het ambitieuze doel dat het Jeroen Bosch Ziekenhuis heeft gesteld: in 2025 geven mensen in Den Bosch en omstreken hun gezondheidswelzijn de hoogste waardering van Nederland.

GEZONDHEIDSWELZIJN MEDEWERKERS

Het gezondheidswelzijn van medewerkers is net zo belangrijk als dat van patiënten. ‘We willen graag dat medewerkers lekker kunnen werken en met aandacht voor onze patiënten zorgen’, aldus Van Bergen. ‘Dat kan als er goed voor hen wordt gezorgd en er oog en oor is voor wat zij nodig hebben. Dat is in hun belang én in het belang van onze patiënten. Het mes snijdt zo aan twee kanten.’

Het ambitieuze doel van het JBZ heeft inmiddels geleid tot een breed palet aan ondersteuning voor alle medewerkers. Specifiek voor medisch specialisten en artsen in opleiding is onlangs door een werkgroep een ‘sociale ►

kaart' ontwikkeld. Een term uit de psychologie; het komt neer op een soort spoorboekje op intranet. Daarin zijn activiteiten gericht op ondersteuning van de medisch specialist overzichtelijk gerangschikt.

SPOORBOEKJE MET HULPLIJNEN

Van Bergen: 'We weten dat artsen niet snel om hulp vragen. Ze hebben vaak het gevoel dat ze er elk uur van de dag honderd procent moeten staan. Je bent als dokter niet ongeëvenaard, het werk is supercomplex en er ligt van verschillende kanten veel druk op. Het is niet zo gek als je eens een periode wat minder goed in je vel zit. Voor die momenten bieden we verschillende typen support en daar verwijzen we op de sociale kaart naar. Het gaat om interne én externe hulplijnen, omdat we weten dat medewerkers hun probleem soms liever niet binnen het ziekenhuis kenbaar maken. Voor elk wat wils: de ene arts vindt coaching fijn, de ander zweert bij intervisie of een gesprek met onze externe vertrouwenspersoon en weer een ander heeft behoefte aan peer support of aan psychologische hulpverlening. We dragen heel duidelijk uit: "Kies je eigen spoor. Het is geen verplichting, je kunt gebruikmaken van het aanbod als je er behoefte aan hebt".'

De sociale kaart is ingedeeld naar onderwerp, zoals persoonlijke ontwikkeling, fysieke klachten, heftige gebeurtenis, verminderde veerkracht en doseer- of verslavingsproblematiek. Bij het laatste onderwerp wordt onder meer verwezen naar zelftests, naar ABS-artsen en naar de e-healthmodule Mentaal Vitaal van Trimbos. Van Bergen: 'Bij alle onderwerpen, dus ook voor dosering- en verslavingsproblematiek, is onze boodschap: het komt voor, potentieel dus ook in ons ziekenhuis, wij willen het bespreekbaar maken en je helpen.' ►

**'HET
GEZONDHEIDS-
WELZIJN VAN
MEDEWERKERS
IS NET ZO
BELANGRIJK
ALS DAT VAN
PATIËNTEN'**

ELLEDE-SPEL

‘Bespreekbaar maken’ is al de insteek vanaf de eerste werkdag in het JBZ. ‘Tijdens de introductiedagen van nieuwe artsen spelen nieuwe collega’s samen het ‘Ellende-spel’, waarin allerlei situaties aan bod komen die je in je werk kunt tegenkomen. Denk aan ongewenst gedrag, conflicten op de afdeling of zorgen om een collega. Aan de hand van het spel gaan ze in gesprek over wat je zelf kunt doen in zo’n situatie en welke ondersteuning er in het JBZ voor jou is. Doel is om aan nieuwe collega’s mee te geven: in deze organisatie mag je dingen lastig vinden, wij hebben daar oog en oor voor en vinden openheid belangrijk.’

SOFTE SIGNALLEN

‘Een aantal jaar geleden hebben we in de medische staf een commissie opgericht die te hulp kan schieten als je je zorgen maakt over het functioneren van een collega medisch specialist. Het gaat dan vaak om ‘softe signalen’, om signalen die je als collega soms eerder kunt opmerken. Juist die softe signalen zijn van belang als je tijdig wilt ondersteunen of bijsturen. Als dat in gesprek met je collega zelf niet lukt, je dit niet aandurft of je bereikt niet het effect dat je wilde, dan kan een commissielid met deze collega in gesprek gaan. Dat is een informeel traject. Vaak heeft dit informele traject bij signalen van verminderd functioneren een louterende werking: het geeft net even het duwtje in de rug dat kennelijk soms nodig is om het eigen functioneren serieus onder de loep te nemen en er daadwerkelijk wat mee te doen.’

FOCUS OP HELPEN

Door de focus op gezonde medewerkers is ook het functioneringsreglement voor artsen aangepast. In het functioneringsreglement staat beschreven welke stappen er worden genomen als er gereede twijfel is over het functioneren van een arts. Is er al veel gedaan zonder verbetering, dan kan er een functione-

ringsonderzoek worden ingesteld. ‘Dat is voor de betrokken arts een heel belastend onderzoek; het gedrag en medisch handelen van de arts wordt uitgebreid in kaart gebracht, onder meer op basis van interviews met mensen om de arts heen of via dossieronderzoek. In het reglement stond voorheen dat er bij verminderd functioneren door een verslaving of een psychische ziekte sowieso een functioneringsonderzoek moest plaatsvinden. Daar zijn we van afgestapt. Een functioneringsonderzoek doe je bij mensen waarvan je niet precies weet wat er speelt. Is het al duidelijk dat iemand ziek is, dan vinden wij dat we ons moeten focussen op helpen en op het behandelen van de ziekte. Dan gaan we onze collega er niet eerst nog verder belasten met een zwaar onderzoek.’ ■

HULP BIJ ONTWIKKELEN VAN BELEID

De toolkit van ABS-artsen van de KNMG ([abs-artsen/toolkit](#)) ondersteunt artsen en organisaties in de zorg bij het creëren van een gezond en veilig werk- en leerklimaat, waarin problematisch middelengebruik en verslaving bespreekbaar worden gemaakt. De ABS-artsentoolkit bestaat uit vier onderdelen met per onderdeel handvatten en achtergrondinformatie die organisaties helpen beleid gericht op middelengebruik en verslaving te ontwikkelen, het onderwerp bespreekbaar te maken en kennis hierover te vergroten en te verspreiden.

**HEB JE VRAGEN?
BEL OF E-MAIL ONS GERUST!**

Steunpunt: 0900-0168
Overige vragen:
info@abs-zorgprofessionals.nl