



Samen naar de toekomst

Synchronizing Healthcare

CGM HUISARTS is het meest complete en betrouwbare Huisarts Informatie Systeem. Samen met huisartsen werken wij aan de beste zorg met toekomstbestendige IT.
www.innovatievoordehuisarts.nl



**CompuGroup
Medical**

NIEUWE GESPREKSKAART OVER WERKDruk BETER VOORTGANGS- GESPREK MET SPECIFIEKE VRAGEN

‘Wat heb jij nodig om met plezier je werk te blijven doen?’ Die vraag stelt u wellicht regelmatig aan uw medewerkers. Vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers in de huisartsenzorg maakten gesprekskaarten die helpen om de vraag specifiek te stellen of te beantwoorden.

TEKST: BERBER BIJMA // FOTOGRAFIE: MIRJAM VAN DER LINDEN EN SIMONE MICHELLE

Werkplezier zit soms in relatief kleine dingen: een goede stoel, een waarderen woord, een beetje vrijheid in de indeling van het werk.

Als praktijkhouder en medewerker niet of onvoldoende over die onderwerpen in gesprek gaan, kunnen kleine dingen er uiteindelijk toe leiden dat een medewerker elders gaat werken. ‘En dat terwijl we in de huisartsenzorg al te maken hebben met personeelsgebrek, in sommige praktijken echt nijpend’, zegt huisarts Diana Lucassen uit Vinkeveen. Alle aanleiding dus om werk te maken van duurzame inzetbaarheid in de huisartsenpraktijk.

Lucassen maakt deel uit van de landelijke stuurgroep Duurzame Inzetbaarheid, die onder de Stichting Sociaal Fonds Huisartsenzorg (SSFH) valt. ‘Een van onze activiteiten is het programma ‘Goed voor elkaar’, waarmee we bedoelen dat we in de huisartsenzorg goed voor elkaar willen zorgen én dat we onze zaken goed geregeld willen hebben. In dat kader hebben vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers uit de breedte van de huisartsenzorg samen gesprekskaarten ontwikkeld om duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Uit onderzoek blijkt dat werkgevers en werknemers elkaar niet altijd weten te vinden als er problemen spelen, terwijl sommige dingen vrij eenvoudig zijn op te lossen, bijvoorbeeld met betere mogelijkheden om werk en

privé te combineren of met perspectief op doorontwikkeling. Soms gaat het er alleen maar om dat de medewerker gezien wil worden en zich gewaardeerd wil voelen. Met regelmatig een goed gesprek kun je al veel bereiken.’

■ WERKDruk

Een jaar geleden verscheen de gesprekskaart ‘Goed voor elkaar’ met vragen over werkplezier, onderverdeeld in thema’s als motivatie en talenten, gezondheid en vitaliteit, arbeidsomstandigheden en samenwerking. Kortgeleden verscheen een specifieke gesprekskaart over werkdruk, die inzoomt op thema’s als werkinhoud, regelmogelijkheden en buffers. ‘Werkdruk is een van de meest voorkomende klachten in de huisartsenzorg. Het onderwerp is breed en belangrijk genoeg om er een aparte gesprekskaart over te maken. Zeker in COVID-tijd zien we dat veel mensen uitgeput raken. Soms door de hoeveelheid werk, soms omdat het werk emotioneel belastend is of omdat de onderlinge samenwerking niet lekker gaat. De belangrijkste stressfactoren kunnen per medewerker verschillen, net als de manier waarop iemand daarmee omgaat. Om te voorkomen dat mensen uitvallen, is het belangrijk zicht op beide te hebben. Dan heb je samen iets in handen om aan specifieke knoppen te draaien.’



FOTO: SIMONE MICHELLE

Speciaal voor u

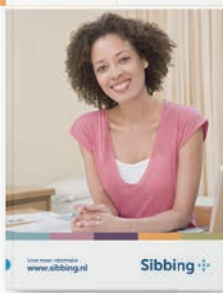
Financieel consult voor de startende huisarts

Bestel
uw gratis
exemplaar



Wilt u gaan werken in loondienst of gaat uw voorkeur uit naar vrije vestiging? Welke vorm van werken u ook kiest: Sibbing kan u deskundig begeleiden en adviseren in uw keuze.

Wij bieden u een gevarieerd dienstenpakket voor al uw zaken, nu en in de toekomst. Speciaal voor u als startende huisarts heeft Sibbing een praktijkgericht boek geschreven. U kunt een gratis exemplaar bestellen via onze website www.sibbing.nl.



0318 - 544 044 • info@sibbing.nl
www.sibbing.nl

Sibbing

Het Fonds Alledaagse Ziekten stimuleert en financiert onderzoek

Het Fonds is er om onderzoek mogelijk te maken naar wat de huisarts nog niet weet over alledaagse ziekten. Hierdoor krijgen patiënten een beter advies over wat de beste en meest effectieve behandeling is bij veel voorkomende kwalen.

Bij de keuze van projecten letten wij op wat huisartsen en patiënten belangrijk vinden:

Huisartsen hebben deze onderwerpen (naast vele andere) op de Nationale Onderzoeksagenda Huisartsgeneeskunde gezet.

Steunt u ons met uw donatie? Wilt u periodiek doneren of een legaat aan het Fonds schenken? Kijk op onze website www.fondsalledaagseziekten.nl of scan de QR code.



- Hoe kun je acne bij een donkere huid het best behandelen?
- Wat is een veilige aanpak voor vrouwen met hinderlijke vaginale klachten na de menopauze?
- Hoelang en waarmee kan de huisarts het beste mannen met een blaasontsteking behandelen.



■ CONCRETE VRAGEN

Op de algemene gesprekskaart staan 31 uiteenlopende vragen, waaronder: neem je je werk weleens mee naar huis, welke veranderingen verwacht jij de komende jaren in je werk en wat heb jij daarvoor nodig, doen we genoeg aan teambuilding? De kaart kan worden gebruikt als onderdeel van een functionerings- of voortgangsgesprek, maar is daarvan niet de vervanger, zegt Lucassen. 'Er zit geen beoordelingscomponent in de kaarten. Ik gebruik zelf de algemene kaart als onderdeel van het jaarlijkse voortgangsgesprek met medewerkers. De gesprekskaart over werkdruk kun je ieder moment inzetten als je ziet dat dat speelt bij medewerkers, of als ze daar zelf over beginnen.'

De gesprekskaarten zijn niet alleen bedoeld voor de werkgever, maar juist ook voor de medewerker. 'Voor medewerkers is soms lastig om aan te geven wát er precies niet lekker gaat in hun werk. Daar kunnen de concrete vragen op de kaarten bij helpen. Vandaar dat we de kaarten ook verspreiden onder assistenten via de NVDA en onder praktijkondersteuners via de NVvPO. De bedoeling is – zo staat het ook op de achterkant van de gesprekskaarten – dat ook zij punten kunnen aanleveren voor het gesprek. Lucassen merkte zelf al duidelijk de voordelen van de gesprekskaart, die ze voorafgaand aan het voortgangsgesprek ook aan de betreffende medewerker stuurde. 'Ik vroeg altijd al aan mijn medewerkers wat ze nodig hebben om hun werk met plezier te kunnen doen. Het is in onze gesprekken dus bepaald geen nieuw onderwerp, maar ik merk dat deze kaarten mij helpen om meer concrete vragen te stellen. Mijn medewerkers waarderen dat, ook omdat zij zelf ook specifiekere punten kunnen aandragen. Het mooie is: als je één keer per jaar een goed inhoudelijk gesprek hebt over de verschillende facetten van werkplezier, is het de rest van het jaar een onderwerp waar je heel makkelijk in de wandelgangen op terug kunt komen. Werkplezier wordt een laagdrempelig gespreksonderwerp.' ¶

Als huisarts krijgt u de gesprekskaarten binnenkort met de post bezorgd. Daarnaast verspreiden InEen, NVDA en NVvPO de kaarten digitaal onder hun achterban.

Handig voor werkgevers

De LHV heeft voor werkgevers veel handige producten ontwikkeld. Bijvoorbeeld de Handreiking ondersteunend team, het Werkgevershandboek en informatie over arbeidscontracten. U vindt ze overzichtelijk bij elkaar op www.lhv.nl/uw-praktijk/peroneel/alle-handleidingen-over-personeel.



‘Een open gesprek over de wensen en mogelijkheden van flexibiliteit is belangrijk’

‘Gesprek met medewerker wordt diepgaander’

Lonneke Hegeman, huisarts in een andere Vinkeveense praktijk, gebruikte de gesprekskaart in de jaarlijkse voortgangsgesprekken met assistentes en praktijkondersteuners. 'Ik ben sinds drie jaar medepraktijkhouder en heb de jaargesprekken de eerste twee keer samen gedaan met de praktijkhouder die komend jaar vertrekt, volgens een vast format. De derde keer wilde ik weleens iets anders proberen, omdat zo'n jaargesprek anders misschien een herhaling van zetten wordt.' Ze mailde de gesprekskaart 'Goed voor elkaar' vooraf naar de assistente of praktijkhouder met wie ze het gesprek zou hebben en gaf daarbij aan welke punten zij zelf wilde bespreken. 'We wisten vooraf van elkaar over welke vragen de ander het wilde hebben. Ik vind de kaart plezierig omdat je vrij laagdrempelig specifieke

onderwerpen aan de orde kunt stellen. Als je zonder gesprekskaart aankondigt dat je het wilt hebben over bijvoorbeeld werk-privé-balans, kan dat overkomen als een groot punt. Nu is – bijvoorbeeld – 'Ei' gewoon één van de vragen die je hebt aangekondigd.' Hegeman vond dat het gesprek 'diepgaander' werd door de gesprekskaarten. 'Je kunt er van beide kanten uithalen wat je wilt. Op de kaarten staan vragen die ik uit mezelf niet zo snel zou stellen, maar die toch wel mooie dingen opleverden. Op de kaart staat bijvoorbeeld: Waarop ben je het meest trots? Die vraag heb ik in alle gesprekken gesteld en het antwoord was steevast: dat we zo'n hecht team zijn. Dat iedereen dat onafhankelijk van anderen uitsprak, vond ik een heel mooi en onverwacht resultaat. Vaak gaat een voortgangs- of functioneringsgesprek

vooral over knelpunten. Het is mooi dat je door deze vragen ook voor een positieve insteek kunt kiezen.'

De gesprekskaart over werkdruk heeft Hegeman voorlopig niet nodig. 'Dat onderwerp speelt bij ons op dit moment niet, mede omdat we veel hebben gedaan om de werkdruk te verlichten. Mocht het in de toekomst aan de orde zijn, dan kan ik de gesprekskaart gebruiken om te kijken waar de werkdruk precies in zit. Voor de voortgangsgesprekken zal ik de gesprekskaart 'Goed voor elkaar' de komende jaren wel blijven gebruiken, verwacht ik. Die zal vast ook verder worden ontwikkeld op basis van nieuwe inzichten. Ikzelf mis op dit moment niets, maar een van onze praktijkondersteuners wees erop dat er geen vraag op staat over het salaris. Waarop ik grappend zei: "Dat heeft de LHV dan 'Goed voor elkaar'!" Daar hebben we samen hartelijk om gelachen. En uiteraard heb je van beide kanten de mogelijkheid om ook punten te agenderen die niet op de kaart staan.'