



Help, ik krijg mijn team niet meer rond

Meer en meer patiënten,
vertrekkend personeel,
niet ingevulde vacatures en
als het echt tegenzit: een
afdeling die moet sluiten.
Wat doet dat met een team?

'Het gevolg is dat we afspraken moeten verzetten'

Nicole Naus Oogarts

- SINDS: 2006
- WAAR: Erasmus MC
- TEAM: zo'n 50 collega's, inclusief vrijwilligers

'Ik voel me wel eens een keeper zonder team; ik sta in de goal en probeer nog alle ballen tegen te houden. Het personeelstekort is echt dramatisch. We hebben vooral een tekort aan doktersassistenten, technisch oogheekkundig assistenten of 'TOA's' en optometristen. Ik zag dit een paar jaar geleden niet aankomen, maar sinds COVID-19 zitten we hier echt met buikpijn.

Het is een samenloop van allerlei omstandigheden. Het ziekteverzuim is hoog, sommige collega's gaan minder werken, anderen willen doorstromen naar andere functies. Denk aan een assistent die wil doorgroeien naar de operatiekamer of een collega die de verpleegkunde-opleiding gaat doen. Dat is ook goed, maar het tekort is wel zorgelijk. Je kunt met elkaar in een negatieve spiraal komen: de werkdruk bij de achterblijvers wordt hoger, waardoor het ziekteverzuim ook toeneemt.

Ondertussen komen er weinig TOA's en optometristen van de opleidingen. Sommige vacatures staan maanden open. De animo voor het vak wordt minder, terwijl de behoefte toeneemt. Mensen worden ouder en steeds meer aandoeningen zijn te behandelen. Als we ervoor kunnen zorgen dat mensen blijven zien als we ze eens per maand een oogprik geven, dan doen we dat natuurlijk, ook al verhoogt dat het aantal poliklinische contacten. We vissen in dezelfde vijver als de opticiens in de winkelstraten, die soms beter betalen. We moeten opletten dat die verschillen niet groter worden. Het werk in het ziekenhuis is prachtig en hard nodig. Ik snap niet dat niet méér mensen het willen doen.

Het gevolg van het personeelstekort is dat we afspraken moeten verzetten. Voerden we voorheen controles om de zes maanden uit, nu proberen we dit te rekken naar zeven maanden. We wegen voortdurend af wat verantwoord is. En tegelijk proberen we onze collega's meer pauzes te gunnen, juist omdat de werkdruk toeneemt. Ja, dat is dubbel, maar het moet. We hebben onlangs besloten de telefoons uit te zetten tijdens de lunchpauze. Even ademhalen en rustig eten.

Het goede nieuws: de laatste weken gaat het iets beter. We zoeken samen naar oplossingen, met andere teams en met de opleidingen. En onlangs hadden we een leuk afdelingsuitje – samen koken – dat soort dingen moeten ook doorgaan. Het is een wankel evenwicht en aan een nieuwe COVID-golf moet ik even niet denken. Maar er zal een keer een positieve omslag komen. Tot die tijd koester ik mijn team, zeker ook de vrijwilliger aan de balie. We hebben gewoon iedereen nodig.'



'We moeten het gaan doen met minder en anders-geschoold personeel'

'Dat er een probleem is, is duidelijk. Op onze locatie OLVG Oost hebben we een prachtige kinderafdeling moeten sluiten door gebrek aan personeel. Daar gingen veel emotionele discussies aan vooraf. Maar niet alles kan meer op alle locaties, we moeten keuzes maken.

Een groot deel van de kindergeneeskunde bestaat uit de zorg voor de pasgeborenen, de neonatologie. Die is nauw verbonden met de zorg voor zwangeren en vrouwen die net zijn bevallen. Dat maakt ons team heel groot en het beheersen van het personeelstekort complex. Een tekort op de ene afdeling heeft direct gevolgen voor de andere. We krijgen de roosters regelmatig niet rond. Wekelijks – of vaker – is er overleg over de krapte en alle zorgverleners draaien bovengemiddeld veel diensten. In het uiterste geval worden er bevallingsstops afgekondigd. Dan kan er even geen patiënt meer bij en moeten we doorverwijzen naar een ander ziekenhuis.

Er zijn landelijk grote tekorten aan neonatologieverpleegkundigen. Er komen er simpelweg te weinig van de opleiding en Amsterdam is voor net-afgestudeerden een dure keuze; denk aan de huizenprijzen. Ik werk hier met zeer gepassioneerde mensen die vaak al tientallen jaren in de zorg werken. Maar eerlijk is eerlijk, de hoge werkdruk heeft impact op het werkplezier. In vakantieperiodes loopt de druk verder op. Dan gaan mensen zich onveilig voelen en worden bang om fouten te maken. Daar zijn we heel alert op, want de kwaliteit van zorg moet overeind blijven. Toch ben ik niet negatief. Ik zie namelijk ook dat de personeelscrisis iets oplevert. Na de sluiting van de kinderafdeling in OLVG Oost zijn we kritisch gaan kijken naar de klinische opnames van kinderen. We zijn doelmatiger geworden en de verpleegdagen op de kinderafdeling zijn significant gedaald. We kijken nu welke zorg voor pasgeborenen echt in het ziekenhuis moet plaatsvinden en welke zorg door andere zorgverleners, zoals kraamverzorgers, overgenomen kan worden. Taakdifferentiatie, opleidingen en innovaties gaan een belangrijke bijdrage leveren in het verlagen van de werkdruk. De zorg wordt niet meer zoals die was, daar ben ik zeker van.

We moeten het gaan doen met minder en anders-geschoold personeel. En we moeten positief staan tegenover innovaties.'



Malika Chegary

Kinderarts en unitleider
kindergeneeskunde

- SINDS: 2014 en unitleider sinds 2021
- WAAR: OLVG Amsterdam
- TEAM: voor vrouw-moeder-kindzorg; +/- 650 mensen