

RADIOLOGEN IN GENERATIES

Duurzaam inzetbaar, van jong tot oud

In de praktijk werken senior radiologen met decennia ervaring, mid-career radiologen die ook ruimte willen voor andere taken, jonge klaren met een beperkt aantal jaren ervaring in een drukke levensfase en assistenten in opleiding tot radioloog (aios) samen. In dit artikel komen vier generaties aan het woord over thema's als deeltijdwerken, zeggenschap en elkaars generatie. Meer begrip voor elkaars uiteenlopende ervaringen, werkstijlen en verwachtingen kan bijdragen aan meer duurzame inzetbaarheid voor ons allemaal.



Miranda Snoeren

DE SENIOR

'Je deelt de lusten, maar ook de lasten van het werk'

Otto van Delden (61) is interventieradioloog in het Amsterdam UMC.



Wat betekent duurzame inzetbaarheid voor jou?

'Dat het ziekenhuis of de vakgroep ervoor zorgt dat (interventie)radiologen gezond, met plezier en bekwaam aan het werk blijven tot aan hun pensioen. Als 61-jarige val ik in de categorie *boomer*, volgens het eindejaarsnummer over generaties van *Medisch Contact*. Omdat ik al vele jaren werk als interventieradioloog in een academisch ziekenhuis, zijn mijn antwoorden op onderstaande stellingen anders dan die van mijn diagnostische collega's in de verschillende grotere en kleinere ziekenhuizen.'

Minder werken moet altijd kunnen. Of is er een keerzijde?

'De meerderheid van alle nu als staf lid beginnende collega's werkt minder dan vijf dagen per week. Wat ik daar als fulltime werkende boomer van vind, is niet relevant, want parttime werken is allang een gegeven.

Persoonlijk lijkt het me lastig om bij minder dan vier dagen werk nog voldoende aansluiting te vinden bij de afdeling, continuïteit van zorg te bieden en aanspreekpunt voor verwijzers te zijn. Maar dit hangt er wellicht ook van af welke rol je vervult en hoe de werkzaamheden binnen je afdeling ingericht zijn.'

Diensten moeten evenredig verdeeld worden over iedereen.

'Ik vind dat iedereen een evenredig aandeel in de diensten moet hebben, ongeacht of je parttime of fulltime werkt. Je deelt de lusten maar ook de lasten van het werk. Het is echter wel zo dat de diensten zwaarder worden naarmate je leeftijd vordert, en dat je hersteltijd toeneemt na een nacht werken. In het academisch ziekenhuis kun je daarom met diensten stoppen als je zestig jaar wordt. Ik vind dat zo'n systeem billijk is en ook in de niet-academische praktijk een plaats zou moeten hebben. Ik begrijp tegelijkertijd ook dat de jongere generatie dit mogelijk anders ziet en vindt dat zij ten onrechte voor alle diensten opdraait.'

Iedereen heeft evenveel te zeggen en heeft evenveel invloed.

'Een academische afdeling heeft een door het ziekenhuis aangesteld hoofd. Dat is anders dan op een niet-academische afdeling, waar een vakgroep bestaat uit gelijken. In zijn algemeenheid moet iedereen invloed kunnen hebben op het beleid, maar in de praktijk is het zo dat sommigen meer betrokken zijn dan anderen bij bepaalde ontwikkelingen en onderwerpen. Taken wisselend bij verschillende personen beleggen zou een goede manier kunnen zijn om steeds uitgedaagd en dus duurzaam inzetbaar te blijven. Het verhoogt het gevoel van betrokkenheid voor iedereen. In de academische setting gebeurt dit nog te weinig.'

De overdracht is verplicht voor iedereen.

'Dat is een lastige. In principe wel, want dit is een gezamenlijk en verbindend (leer)moment, maar eerlijk gezegd maak ik dit absoluut niet waar. Er zijn vrijwel dagelijks multidisciplinaire overleggen en patiëntenprogramma's die overlappen met de overdracht en die voor mijn dagelijks werk relevanter zijn dan de overdracht. Daarin wordt veel besproken waar ik verder niks mee hoef. Dat is jammer, maar is in het huidige subspecialisatietijdperk gewoon niet anders.'

‘Minder werken kun je niet eisen van je werkgever of de samenleving’

Steven van Bokhoven (53) is radioloog in de Maartenskliniek in Nijmegen.



Wat betekent duurzame inzetbaarheid voor jou?

‘Dat ik naar wens kan doen waar ik voor kies, en dat ik dit kan blijven doen tot ik zelf niet meer wil: productief, gezond en gemotiveerd. Kunnen aanpassen waar nodig, in balans zijn, levenlang leren en ontwikkelen. Het betekent leven, elke dag beter!’

Minder werken moet altijd kunnen. Of is er een keerzijde?

‘Als dat wat je wilt, bijvoorbeeld minder werken, niet past bij het werk dat van je verwacht wordt, dan kun je dat in mijn ogen accepteren – eventueel na mopperen – aanpassen of iets anders zoeken. Ik vind niet dat je de mogelijkheid om minder te werken van je werkgever of de samenleving kunt eisen. Ik denk dat jongere generaties vinden dat minder werken altijd moet kunnen. De keerzijde van deeltijdwerk is dat we

dan meer mensen nodig hebben en moeten opleiden om de zorg die op ons af komt, te kunnen realiseren. Ik verwacht dat we die luxe en capaciteit (nu) niet hebben.’

Diensten moeten evenredig verdeeld worden over iedereen.

‘Yes please. Diensten zijn een deel van ons vak en we moeten ervoor zorgen dat je gedurende je hele carrière dit vak naar wens kan blijven uitvoeren. Ieder van ons. Dat je daarbij samen afspraken maakt hoe dit te doen wanneer je deeltijd werkt of minder diensten wilt doen, lijkt me ideaal. Samen realiseren we ze.’

Iedereen heeft evenveel te zeggen en heeft evenveel invloed.

‘Over het punt zeggenschap ben ik het helemaal eens met de stelling. Gelijkheid en inclusie zorgen voor een rechtvaardige (werk) omgeving. Diversiteit geeft inzichten. Maar de mate van invloed verschilt per situatie: idealiter meestal wel, in de praktijk meestal niet. Net zoals mensen jonger dan 18 geen stemrecht hebben, zijn er situaties die gelijkheid in invloed beperken of juist gelijktrekken. Ik denk bijvoorbeeld aan een collega die bijna met pensioen gaat en niet meer meebeslist over zaken die invloed hebben op de periode na het pensioen. Wat betreft andere leeftijdsgroepen denk ik dat jongere generaties al gauw vinden dat ze hun invloed niet (snel genoeg) kunnen gebruiken en dat oudere generaties verwachten dat hun ervaring en wijsheid en de geldende regels worden gerespecteerd.’

De overdracht is verplicht voor iedereen.

‘Nee, alleen als het zinvol is. Zinvol is meer dan of je er zin in hebt. Als de overdracht zinvol is, ben je erbij en is verplichting overbodig.’

‘Duurzame inzetbaarheid betekent voor mij werkplezier en flexibiliteit’

Selma Algra (42) is radioloog in het Meander Medisch Centrum in Amersfoort.



Wat betekent duurzame inzetbaarheid voor jou?

‘Voor mij heeft het vooral te maken met werkplezier. Je moet mogelijkheden blijven voelen om jezelf te kunnen blijven ontplooiën. Persoonlijk vind ik het belangrijk het gevoel te hebben dat je je werk (enigszins) zelf kunt indelen. Flexibiliteit in werktijden vind ik een belangrijk thema. De oudere generatie denkt: Je regelt het maar thuis, maar dat is niet altijd makkelijk met een jong gezin. Overigens: ook voor mensen zonder kinderen is het fijn om nog een leven naast je werk te kunnen hebben.’

Minder werken moet altijd kunnen. Of is er een keerzijde?

‘Ik weet niet of minder werken altijd kan, want het werk moet natuurlijk wel gedaan worden. Wellicht tijdelijk als andere collega’s wat meer gaan werken, maar die moeten dat dan wel zien zitten of bijvoorbeeld een financiële compensatie krijgen.’

Diensten moeten evenredig verdeeld worden over iedereen.

‘Ik vind het goed dat je boven de zestig jaar geen (nacht)diensten meer hoeft te doen. Er wordt weleens gezegd dat juist de jongeren minder diensten moeten doen omdat die thuis al dienst hebben, maar daar ben ik het niet mee eens. Diensten horen bij ►

het artsenvak, daar heb je voor gekozen. Het is belangrijk dat de diensten rondkomen, dus heb je een bepaalde verantwoordelijkheid. Ook al werk je minder.'

Iedereen heeft evenveel te zeggen en heeft evenveel invloed.

'In principe zou het wel zo moeten zijn dat iedereen evenveel zeggenschap heeft. Maar als je het bekijkt vanuit deeltijd- en voltijdwerkenden is het ook best ingewikkeld. Mag je dan bijvoorbeeld maar bij twee van de vijf stemmingen meedoen als je slechts twee dagen werkt? Of telt jouw stem met een minder hoog percentage mee? Qua invloed denk ik dat het zeker uitmaakt van welke generatie je bent. In de praktijk heeft de jongere garde zeker minder invloed dan de ouderen. Oudere collega's hebben meer connecties in allerlei besturen en met andere specialisten.'

De overdracht is verplicht voor iedereen.

'Ja, dat vind ik wel. Het is vaak een goed onderwijsmoment, het verbindt meerdere secties en in de ochtend zijn nu eenmaal de meeste mensen op de werkvloer. Ook met verschoven werktijden moet je ervoor zorgen dat de meerderheid van de mensen dit moment, of een ander dagelijks onderwijsuur, mee kan pakken.'

DE AIOS

'Ik hecht steeds meer waarde aan de voorwaarden van mijn baan'

Anne-Sophie van Rijswijk (36) werkt als aios in het Jeroen Bosch Ziekenhuis in 's Hertogenbosch.



Wat betekent duurzame inzetbaarheid voor jou?

'Prachtig werk, maar een hondenbaan', concludeerde een vriend toen ik de avond na een nachtweek aanschoof bij een diner met een groep. Zijn opmerking heeft me aan het denken gezet. Toen ik als achttienjarige koos voor geneeskunde, had ik vooral oog voor de zingeving die ik zou vinden als arts. Nu hecht ik steeds meer waarde aan de voorwaarden van mijn baan. Ongetwijfeld ingegeven door een combinatie van generatie (*millennial*), levensfase (jonge moeder) en privéleven (hectisch). Ik denk duurzaam inzetbaar te zijn als ik werk op een afdeling waar ik mij onderdeel van het team voel; als de visie van de afdeling niet te ver afstaat van mijn eigen ideeën en ik intrinsieke motivatie voel om hier positief aan bij te dragen; als het werk me uitdaagt en me prikkelt een hoger niveau te halen of productiever te zijn; als er ruimte en creativiteit is om oplossingen te zoeken voor (privé)zaken die je niet altijd in de hand hebt; als de minder leuke kanten van het werk acceptabel zijn over de langere termijn (net als in een relatie); en als er bij voorkeur ook een beetje gelachen wordt.'

Minder werken moet altijd kunnen. Of is er een keerzijde?

'Als mensen in toenemende mate minder werken, hebben we meer mensen nodig om de roosters te vullen. Dat kan een uitdaging zijn gezien de groeiende zorgvraag en afnemende instroom. Ook kan het gevolgen hebben voor continuïteit op de werkvloer en op individueel niveau voor de routine.'

Diensten moeten evenredig verdeeld worden over iedereen.

'Van oudsher doen de arts-assistenten (een groot deel van) de voorwachten, aangevuld door radiologen, die voor- en achterwachten doen. Er lijkt in toenemende mate druk op het dienstrooster te ontstaan. Ik denk dat een steeds meer evenredige verdeling van voorwachten tussen deze groepen nodig is om het rooster te vullen.'

Iedereen heeft evenveel te zeggen en heeft evenveel invloed.

'Het denken in generaties kan een generaliserend karakter hebben, deels gebaseerd op stereotypering. Ook benadrukt het vaker de verschillen dan de overeenkomsten tussen individuen en groepen. Dit speelt onderling onbegrip in de hand.'

De overdracht is verplicht voor iedereen.

'Als iedereen er is, bevordert dit de kennisoverdracht en de motivatie om casus in te brengen. Hoewel een overdracht of heilig uur een gezamenlijke dagstart creëert, kan dat afhankelijk van het tijdstip voor sommigen wel uitdagend zijn. Denk aan mensen die van ver komen of aan mensen met (jonge) kinderen die worstelen met de mismatch tussen de werktijden in het ziekenhuis en die van de kinderopvang. Een moment om 10.30 uur, brengt ook iedereen bij elkaar.'

CONCLUSIE

Zoveel gezichten, zoveel ideeën: een dynamisch geheel van generaties radiologen delen één passie: het radiologische vak. Duurzame inzetbaarheid roept uiteenlopende perspectieven op, maar een bepaalde mate van autonomie blijkt een belangrijk gedeeld thema. Het laatste woord is aan Anne-Sophie: 'Misschien is het waardevol om gesprekken hierover met een open mind te voeren. Niet elk verschil is generatie gerelateerd. Begrip voor elkaars standpunten kan leiden tot een betere balans tussen ervaring en toekomstbestendigheid binnen een team. Met invloed en zeggenschap voor Gen A tot Z.' *Hear, hear!*