

‘Dan ga ik maar weer werken’

“Ik werk op een psychogeriatrische afdeling. Bij ons is de bezetting altijd te krap. De medewerkers lopen continu op hun tenen. Ik moet zelf hard werken, maar zie mijn collega's dat ook doen. We hebben bijna geen tijd om bij de bewoners te gaan zitten en even met hen te praten. Er is altijd tijdgebrek; dat is ontzettend frustrerend. En ondanks dat ik weet dat ik er alles aan doe om het werk af te krijgen, voel ik me te kort schieten. Ik heb steeds het gevoel dat ik te

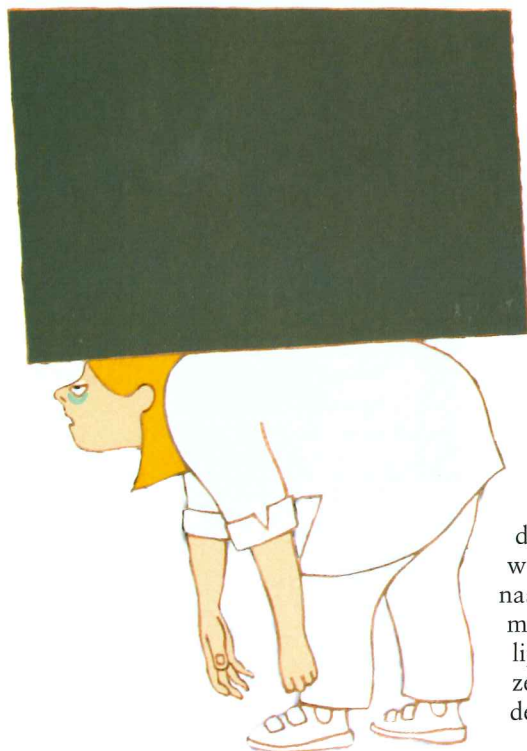
weinig doe, of dat ik het eigenlijk verkeerd doe. De laatste tijd worden steeds meer collega's ziek. Dat betekent dat er op jouw schouders een nog zwaardere last komt te liggen, want vreemd genoeg voel je je toch verantwoordelijk voor het reilen en zeilen op de afdeling. Heb ik eindelijk een vrije dag, dan heb ik die dag echt nodig om bij te tanken. Maar dan belt het afdelingshoofd met de vraag of ik alsjeblieft wil komen werken. Ik

ben de laatste mogelijkheid; uitzendkrachten mogen niet worden gebeld en een pool van medewerkers hebben we bij ons allang niet meer. Nou, dan ga ik toch maar weer werken. Je doet het voor de bewoners en voor je collega's. Maar goed is het niet. Wat moet ik nou doen? Wat moet ik zeggen? Ik weet het echt niet meer.”

Een Vig'er uit een psychogeriatrisch verpleeghuis

HETZELFDE SCHUITJE

Ik krijg het helemaal benauwd bij je verhaal. Structureel te hard werken en dan nóg te kort schieten is het beste recept voor burn-out. Je schrijft dat het onder deze omstandigheden

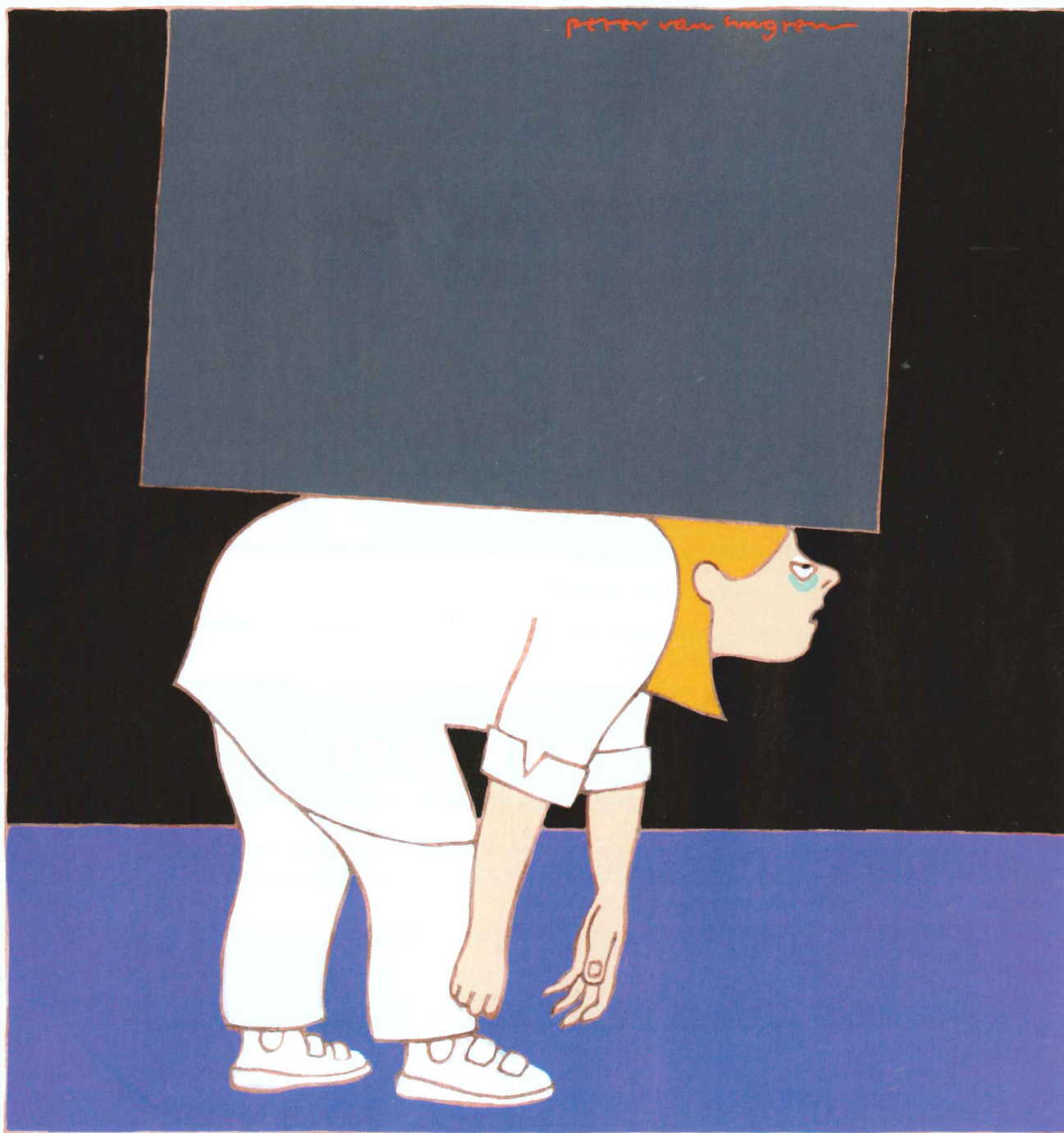


onmogelijk is voor jou en je collega's om nog goede zorg te verlenen. Blijkbaar is het voor je leidinggevende ook onmogelijk om goed voor jullie te zorgen in deze situatie. Jullie zitten met elkaar in hetzelfde schuitje.

Je zult het op twee niveaus aan moeten pakken. Het eerste niveau betreft jezelf, het tweede niveau betreft de organisatie. Op het eerste niveau heb je de meeste invloed. Het is voor jou heel belastend om op je vrije dagen gebeld te worden om extra te komen werken. Spreek met je leidinggevende af dat ze je niet meer belt. Het is erg naar om 'nee' te moeten zeggen als je weet hoe druk het is. Dat mag ze niet van je vragen op je vrije dag. De rust en ontspanning heb je absoluut nodig, anders val je vroeg of laat helemaal uit – of je stopt met je vak – en dan heeft helemaal niemand meer wat aan je. Draai er niet omheen naar je leidinggevende. Gewoon: níet meer bellen, dat is het meest duidelijk. In de vakanties ook niet. Dan zeg je één keer 'nee' en ben je verder gewoon vrij als je vrij bent.

Maar er is meer aan de hand. De omstandigheden waaronder jullie werken zijn niet normaal. Ik denk dat je leidinggevende hier ook niet heel veel aan kan doen maar ik vind dat je dit wel aan moet kaarten. Bij de OR bijvoorbeeld. Weet je of die aanwezig is bij jullie in de instelling? En bij de directie. Het betreft hier jullie arbeidsplezier, maar ook de kwaliteit van zorg. Het zal je verbazen hoe weinig hoge managers en directieleden van de werkelijke situatie op de werkvloer weten. Schrijf een brief aan de voorzitter van de Raad van Bestuur en nodig hem/haar en de andere directieleden uit om een dag met jullie mee te lopen. Jullie hebben allemaal hetzelfde doel: goede kwaliteit van zorg en optimale arbeidsomstandigheden voor het personeel. Het lijkt me tijd om de noodklok te luiden en met elkaar de schouders eronder te zetten om de situatie aan te pakken voor er ongelukken gebeuren en de instelling op een heel nare manier in het nieuws gaat komen.

Mathilde Bos, verpleegkundige en docent.



ILLUSTRATIE: PETER VAN HUGTEN

GEVARENZONE

De verzorgende zegt het zelf al: 'Maar goed is het niet'. En daarmee benadrukt zij dat er wel degelijk een onethische situatie kan ontstaan. En dit spitst zich dan toe op twee mogelijke scenario's die zouden kunnen ontstaan als gevolg van het feit dat zij gaat werken terwijl zij eigenlijk de vrije dag nodig heeft 'om bij te tanken'. Ten eerste zal zij – omdat de basis personeelstekort is – meer verrichtingen moeten doen dan anders. Doordat zij eigenlijk de dag nodig

heeft om uit te rusten, is de kans groter dat zij een fout maakt of zaken vergeet te doen. Dat kan dan aanleiding geven tot schade bij de bewoners. De vraag is dan wie daar verantwoordelijk voor is? De verzorgende? De leidinggevende die de verzorgende in huis heeft gehaald? De instelling die een verbod heeft gegeven om uitzendkrachten in te huren? Ten tweede kan de verzorgende door het overwerk zelf uit de roulatie raken, waardoor de schaarste op

de werkvloer nog meer zal toenemen. Hierdoor raken de afhankelijke bewoners nog meer in de gevarezone.

Voor een dag extra werken zal het niet zo'n probleem zijn, maar als deze situatie structureel wordt of is, lopen bewoners gevaar. En dan zou een onaanvaardbare, onethische situatie kunnen ontstaan.

Dr. Erwin J.O. Kompanje, klinisch ethicus
Erasmus MC Rotterdam