



## Visiedocument 2021-2022

*Anneke Monninkhof, Tessel Korver, Casey Grandbois van Ravenhorst, Fia Cialdella, Inge Zeilstra, Jonas Louwers, Jurre Ongering, Lisa Trommelen, Marin Leijdekkers*

*Datum: 22 november 2021*

## Onze missie en visie

Wij zijn De Jonge Dokter. Met bijna 800 aangesloten leden vormen wij een beweging voor en door jonge artsen. Ons doel is om een cultuurverandering in de zorg teweeg te brengen. Wij vinden dat zorg geleverd dient te worden door artsen die goed voor zichzelf zorgen en ruimte krijgen om zichzelf - zowel als mens en als professional - te ontwikkelen. Alleen een vitale arts kan volgens ons goede patiëntenzorg leveren. We zetten ons in om overal een veilige werksfeer en positieve werkplek te creëren waarbinnen jonge artsen zich kunnen ontwikkelen tot de beste professional die ze kunnen zijn. We staan voor een open werkcultuur en maken het onbespreekbare bespreekbaar. Zo creëren we een positieve cultuurverandering, waarbij we zelf het goede voorbeeld geven. De manier waarop we dat doen is positief, prikkelend en persoonlijk.

Door onze verhalen, onderzoeksresultaten, voorbeelden en best-practices te delen, dagen we andere dokters uit om verder te denken en het anders te doen. We organiseren evenementen om taboes te doorbreken, we ontwikkelen hulpmiddelen en trajecten om bij te dragen aan openheid op de werkvloer en balans tussen werk en privé. We zijn een community waarin jonge artsen gelijkgestemden kunnen vinden, ervaringen kunnen delen en steun vinden aan elkaar. En we vormen een netwerk waarin jonge dokters elkaar en anderen kunnen versterken. We zijn er voor alle jonge artsen.

Cultuurverandering brengen we teweeg door allereerst onderscheid te maken tussen drie pijlers (danwel invloedssferen). Dat zijn; de persoon (of individu), de werkplek, en de zorgsector. De activiteiten van De Jonge Dokter zijn primair gericht op de persoon en het ontwikkelen daarvan. Dat heeft een rimpel-effect. Vanuit het individu beïnvloedt De Jonge Dokter namelijk de werkplek en vanuit de werkplek wordt de sector beïnvloedt.

We richten ons dus primair op ontwikkeling, verrijking en perspectief van de individuele jonge dokter. Daarmee differentiëren wij ons van belangenbehartigers en beroepsorganisaties die zich primair richten op vertegenwoordiging van een afgebakend collectief.

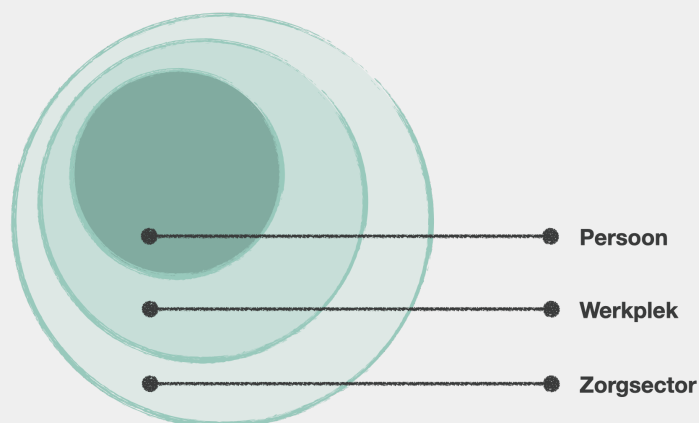


fig. 1: De steeds wijdere invloedssferen van onze pijlers: persoon, werkplek en zorgsector.

De Jonge Dokter richt zich op de persoon door handvatten aan te reiken voor zelfzorg en persoonlijk leiderschap. De Jonge Dokter richt zich op de werkplek door die plek te duiden vanuit het perspectief van de jonge dokter zelf, en De Jonge Dokter biedt inspiratie en perspectief op de zorgsector door het organiseren van evenementen waarin jonge dokters en anderen kennis delen en ervaringen uitwisselen over sector-brede thema's.

Op de volgende pagina's wordt per hoofdstuk verder ingegaan op de activiteiten en inzet van De Jonge Dokter binnen deze drie domeinen.

# 1. De Persoon:

## Ruimte voor zelfzorg & persoonlijk leiderschap.

Cultuurverandering begint bij jezelf: zelfzorg is de basis. 'You can't pour from an empty cup'.

Uit ons onderzoek ([Hoe zit jij in je vel? \(dejongedokter.nl\)](https://dejongedokter.nl)) blijkt dat de helft van de jonge artsen wel eens overweegt om te stoppen. De werkdruk is hoog, er worden veel overuren gemaakt (die meestal niet gecompenseerd worden) en er is veel administratiedruk. Daarbij komt uit ons onderzoek naar voren dat zelfzorg voor de gemiddelde (jonge) dokter geen prioriteit heeft. Het komt vaak voor dat jonge dokters door drukte de lunch achter de computer eten. Of dat ze nog net even die ene patiënt zien waardoor plaspauzes worden uitgesteld of overgeslagen. Eigen activiteiten sneuvelen zo ook, zoals wanneer een etentje of sport in de avond wordt afgezegd om zo toch wat laatste brieven af te kunnen maken. Deze herkenbare praktijkvoorbeelden laten zien dat zelfzorg een stuk beter kan! Wij werken daarom aan verspreiding van kennis en bewustwording over dit onderwerp. Zo stimuleren we dokters om beter voor zichzelf te zorgen. We bieden informatie over zelfzorg, delen persoonlijke ervaringen en verspreiden tips waarmee jonge dokters direct aan de slag kunnen. En niet exclusief voor jonge artsen: dergelijke voorlichting bieden wij namelijk al aan vanaf de geneeskunde opleiding.

Een dokter die goed voor zichzelf zorgt, zal betere patiëntenzorg leveren, zal gezonder werken tot zijn pensioenleeftijd (minder uitval door burn-out) en levert uiteindelijk dus ook een reductie op in zorgkosten. Wij streven naar een cultuur die open staat voor verandering, voor het doorbreken van de hiërarchie en waar aandacht is voor de mens achter de dokter.

Na zelfzorg volgt persoonlijk leiderschap. We zien in de sector al aandacht voor reflectie op het medisch handelen van de jonge dokter. Tegelijkertijd lijkt het gesprek over "wat de jonge dokter doet", nog maar weinig aangevuld te worden door het gesprek over "wie de jonge dokter is". Wie ben ik als arts en wie wil ik zijn? Waar liggen mijn sterke en zwakke punten? Welk vakgebied past bij mij? Een omgeving die de beantwoording van dergelijke vragen ondersteunt helpt jonge dokters om koers te bepalen. Reflectie en intervisie kunnen helpen bij de beantwoording van dit soort vragen. Dit krijgt gelukkig steeds meer aandacht in de gezondheidszorg, maar is nog niet standaard onderdeel van ons vak. Middels intervisie en coaching willen wij persoonlijke verkenning en ontwikkeling verder stimuleren. We vinden dat dit voor iedereen beschikbaar moet zijn. Enerzijds bieden we dit zelf aan, anderzijds ondersteunen we ook andere organisaties en instellingen om dat zelf aan te bieden. Dat doen we met methodieken die aangescherpt zijn vanuit de ervaringen van onze dokters. Hiernaast vormen onze leden een landelijk netwerk waarbinnen jonge dokters laagdrempelig en informeel contact kunnen hebben met gelijkgestemden.

*“Die andere jonge dokter vertelde dat zij bepaalde diensten ook weigerde omdat ze al een afspraak had met haar hardlooptgroep. Het was gewoon nog nooit in me opgekomen dat zoiets gewoon kan en ook moet kunnen doen!”*

Anoniem (ANIOS)

Doelen:	Strategie:	Activiteiten:
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt;&gt; Elke (jonge) dokter weet wat zelfzorg is en hoe dit toe te passen</li> <li>&gt;&gt; Elke (jonge) dokter durft zich uit te spreken hierover</li> <li>&gt;&gt; Elke (jonge) dokter heeft de mogelijkheid (in tijd/geld) om zichzelf professioneel te ontwikkelen</li> <li>&gt;&gt; Elke (jonge) dokter heeft de mogelijkheid door reflectie, intervisie en coaching de juiste afwegingen te maken in zijn/haar carrière</li> <li>&gt;&gt; Elke (jonge) dokter zit op de werkplek die hem/haar past en volgt een carrièrepad toegespitst op zijn/haar talenten en wensen</li> <li>&gt;&gt; Hiermee ontstaat duurzame inzetbaarheid van alle artsen (vermindering burnout, doorwerken tot pensioenleeftijd)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt;&gt; Zelfzorg wordt een vast thema in de geneeskunde opleidingen en op de werkvloer</li> <li>&gt;&gt; De Jonge Dokter faciliteert toegang tot kennis en mogelijkheden ter verbetering van zelfzorg en persoonlijke ontwikkeling</li> <li>&gt;&gt; De Jonge Dokter deelt haar eigen persoonlijke zelfzorg ervaringen om het goede voorbeeld te geven</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt;&gt; Content/ storytelling over zelfzorg, persoonlijke ontwikkeling en je eigen pad volgen als jonge dokter</li> <li>&gt;&gt; Buddysysteem waarin artsen aan elkaar gekoppeld kunnen worden. Wellicht in verschillende thema's (fouten maken of klacht, in opleiding komen, carrièreswitch etc)</li> <li>&gt;&gt; Persoonlijk ontwikkelingstraject voor members ism partner</li> <li>&gt;&gt; Workshops voor members over thema's rond zelfzorg en persoonlijke ontwikkeling</li> <li>&gt;&gt; Onderwijs/workshops op medische faculteiten</li> </ul>

## 2. De Werkplek:

### Reflectie op de zorgorganisatie

Een arts komt pas goed tot zijn recht op een werkplek die passend is, waar ondersteuning is voor professionele ontwikkeling en waar een veilig leer- en werkklimaat heerst. Een plek waar fouten bespreekbaar zijn en je je kwetsbaar mag opstellen. Een werkplek waar van fouten geleerd wordt zonder te oordelen. Lang niet overal lijkt er aandacht te zijn voor deze kwesties. In zo'n geval kan een cultuurverandering nodig zijn om een omgeving te creëren waarin jonge dokters beter tot hun recht kunnen komen. Volgens ons begint zo'n verandering op de werkplek bij de jonge dokters zelf!

Een goede werkplek draagt bij aan de ontwikkeling van alle werknemers (jongere en oudere dokters) door middel van tijd en middelen. Vooral voor de jongste groep basisartsen constateren we dat er op veel werkplekken nog ruimte is voor verbetering. Voor jonge basisartsen ontbreekt het op de werkplek tot op heden namelijk vaak aan tijd en geld voor verdieping, verbreding, of professionele en persoonlijke ontwikkeling in de vorm van bijvoorbeeld intervisie of coaching.

Uit onderzoek<sup>1</sup> blijkt dat er drie domeinen bepalend zijn voor werkplezier:

1. 'Efficiëntie in het werk' (goede balans tussen gespendeerde tijd en energie en de waarde van de uitkomst van het werk)
2. 'Een werkcultuur die zelfzorg, ontwikkeling en compassie ondersteunt'
3. 'Persoonlijke veerkracht'

De eerste twee domeinen zijn door de werkgever positief te beïnvloeden. Door efficiëntie en werkcultuur op de werkplek te verbeteren zal het werkplezier van de arts toenemen, met als gevolg meer duurzame inzetbaarheid en verbeterde patiëntenzorg. Hier kan ook gezonde roostering aan bijdragen, waardoor er ook meer tijd kan overblijven voor artsen om zich te ontwikkelen. Domein drie hangt samen met onze eerder beschreven paragraaf.

De Jonge Dokter agendaert en inventariseert dit onderwerp specifiek in relatie tot de jongste artsen. Een voorbeeld daarvan is onze meting over werkplezier en werkstress. Binnen deze meting ontwikkelen we indicatoren voor het meten van de ideale werkplek. De meting is uitgevoerd vanuit het perspectief van jonge dokters zelf.

Vanuit de inzichten van de meting kunnen jonge dokters ook tot actie overgaan. Ze kunnen daarbij met meer ervaren vakgenoten op zoek naar manieren om de werkplek verder te verbeteren. Onze organisatie kan daarbij ondersteunen door praktijkvoorbeelden en best-practices aan te bieden.

---

<sup>1</sup> Bronvermelding : Physician Well-Being: the reciprocity of practice efficiency, culture of wellness, and personal resilience. B. Bohman, L. Dyrbye, C. A. Sinsky, et al. NEJM Catalyst. Augustus 2017.

De juiste zorg op de juiste plek geldt ook voor dokters: iedere dokter op de juiste plek. De (soms hobbelige) weg daar naartoe kan vanuit de werkplek veel beter begeleid worden. Totdat dit standaard vanuit werkplekken wordt aangeboden bieden wij dit aan: binnen een persoonlijk ontwikkelingstraject geven we jonge dokters de kans te verkennen waar ze het best tot hun recht komen. Daarmee bereiken we uiteindelijke duurzame inzetbaarheid en dokters die bevlogen werken tot aan hun pensioen.

*“Natuurlijk ga ik door! Maar dat is ook omdat ik er al 11 jaar opleiding op heb zitten waarvan al veel in dit ziekenhuis. Nu opeens ergens anders heen? Dat kan, maar nee, ik denk het niet. Genoeg andere jonge artsen zouden er een moord voor doen om te zitten waar ik nu zit.”*

Anoniem (AIOS)

Doelen:	Strategie:	Activiteiten:
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt;&gt; Een open cultuur op iedere werkplek waar alles bespreekbaar is en het goede voorbeeld wordt gegeven</li> <li>&gt;&gt; Iedere werkplek investeert in werknemers, ook als ze niet in opleiding zijn (dmv geld/tijd)</li> <li>&gt;&gt; Verhogen werkplezier</li> <li>&gt;&gt; Verlagen werkstress</li> <li>&gt;&gt; Begeleiding vanuit werkplek in carrièrestappen en ontwikkeling van jonge dokters</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt;&gt; Bewustwording creëren van huidige werkcultuur</li> <li>&gt;&gt; Bondgenoten ‘top-down’ laten aansluiten (oudere generatie artsen betrekken)</li> <li>&gt;&gt; Ranglijst leukste werkplek opzetten</li> <li>&gt;&gt; Kwaliteitsindicatoren voor werkplek opstellen en werkplekken hiermee adviseren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt;&gt; 1 a 2 jaarlijks de meeting werkplezier en werkstress herhalen</li> <li>&gt;&gt; Content met bondgenoten maken om ook supervisors te betrekken</li> <li>&gt;&gt; Ranglijst leukste werkplek met award</li> <li>&gt;&gt; Gezonde roostering promoten</li> <li>&gt;&gt; Intervisie integreren op werkplekken</li> </ul>

## 3. De Sector:

### Thematisch inspireren

Verandering is vaak wenselijk maar dat begint altijd bij onszelf. Het komt voort uit kennis over iets wat beter moet of kan. Vanuit die kennis kan een jonge dokter besluiten om verandering in te zetten en anderen te overtuigen om datzelfde te doen. Zo'n ingezette individuele verandering zal zich daardoor als een olievlek verspreiden. Verandering begint dus met kennis. Wij willen kennis overdragen aan jonge dokters door ze te inspireren met thematische sessies waarin kennis en handelingsperspectieven worden geboden. Zo worden jonge dokters geïnspireerd om in actie te komen, hun werkplek te verbeteren, en om daaropvolgend invloed uit te oefenen op verschillende deelaspecten van de werkcultuur in de gezondheidszorg.

Dat inspireren doen we in de vorm van evenementen en bijeenkomsten. Een voorbeeld daarvan is ons jaarlijks terugkerende 'Foutenfestival'. Het open delen en leren van fouten, en het onbespreekbare bespreekbaar maken zijn belangrijke ingrediënten in de transitie naar een gezondere cultuur binnen onze sector. Daarmee inspireren wij jonge dokters met kennis en handelingsperspectief.

Ook onze andere evenementen raken belangrijke sector-brede thema's die de werkcultuur beïnvloeden. Dit zijn vaak thema's die niet in de geneeskunde opleiding aan bod zijn gekomen. Een voorbeeld daarvan is 'iHealth'. iHealth was een evenement over de omgang met nieuwe innovaties en het vasthouden aan de menselijke maat in tijden van 'big data'. Verder organiseerden wij ook 'Geldzorg', over de ingewikkelde financiële stromingen binnen de gezondheidszorg. Iets wat men eerst moet doorgronden, voor men kan meedenken of er wellicht verbetermogelijkheden zijn. Ook komend jaar zullen we een inspirerend en actueel event gaan neerzetten.

*Op het Foutenfestival sprak een jonge dokter over een tuchtzaak. Een heftig proces wat hij nu ook zag als belangrijk leermoment en waardoor ze een betere arts is geworden. Zijn verhaal heeft gemaakt dat ik een betere gesprekspartner kon zijn voor een collega op de afdeling die iets dergelijks heeft meegemaakt.*

*Anoniem (AIOS)*

<b>Doelen:</b>	<b>Strategie:</b>	<b>Activiteiten:</b>
----------------	-------------------	----------------------



<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt;&gt; Goede patiëntenzorg leveren door veerkrachtige artsen</li> <li>&gt;&gt; Een cultuur die open staat voor verandering</li> <li>&gt;&gt; Een brede kijk op ziekte en gezondheid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt;&gt; Een beweging zijn binnen het transformeren van de zorg</li> <li>&gt;&gt; Het verbinden van jonge dokter en gelijkgestemden</li> <li>&gt;&gt; Taboes doorbreken en alles bespreekbaar maken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt;&gt; Storytelling die taboes aankaart en bespreekbaar maakt</li> <li>&gt;&gt; Online en offline community waar gelijkgestemden inspiratie halen, ervaringen uitwisselen</li> <li>&gt;&gt; Evenementen (zoals iHealth over nieuwe technologieën, Geldzorg over geldstromen binnen de zorg, en het jaarlijkse Foutenfestival)</li> <li>&gt;&gt; Gesprekspartner op congressen, bij organisaties of werkgevers</li> <li>&gt;&gt; Duidelijk uitdragen van missie en transparantie over eigen activiteiten</li> </ul>
---	---	---

# Tot slot

Binnen onze organisatie staat de jonge individuele dokter centraal. Om de visie van De Jonge Dokter te verspreiden spreken we daarnaast ook graag met universiteiten, op congressen en aan beleids-tafels. Daar staan we niet als vertegenwoordiger van een beroepsgroep of als belangenbehartiger, maar als ervaren en minder ervaren, mondige, geïnformeerde jonge dokters van vandaag! Wij geven onze mening en denken mee. Wij bieden anderen de mogelijkheid om aan te haken op onze eigen initiatieven als partners. Middels onze initiatieven dragen wij, via jonge dokters, bij aan verbetering van de sector. Hoe meer partijen open staan voor verbetering, hoe beter de zorg zal zijn die jonge dokters kunnen gaan leveren. Hoe meer mensen zich bij ons aansluiten, hoe groter de impact zal zijn. Onze deur staat open. Voor iedereen!

Doe je mee?

[www.dejongedokter.nl](http://www.dejongedokter.nl)

[info@dejongedokter.nl](mailto:info@dejongedokter.nl)

Instagram: [@dejongedokter](https://www.instagram.com/dejongedokter)

Linkedin: [dejongedokter](https://www.linkedin.com/company/dejongedokter)