

Gelre ziekenhuizen zoekt mee naar balans werk en privé

vervolg van pagina 5

maatvoering voor de kamers. Dat maakt de bouw eenvoudiger en dus goedkoper, en de polikamers kunnen zo worden gebruikt voor verschillende doeleinden.

Goessens: "Die nieuwe flexibiliteit in de inrichting is een positieve ontwikkeling en creëert de ruimte om nieuwe werkprocessen mogelijk te maken. Een standaard inrichting zorgt voor een grotere uitwisselbaarheid van kamers en dat zal multidisciplinair werken in veel gevallen vereenvoudigen. Maar er zijn ook specialismen, waaronder gynaecologie, die al hebben aangegeven dat ze met één standaardkamer niet goed uit de voeten kunnen. Zij willen een scheiding tussen de spreekkamer en onderzoekskamer. Ook de standaard inrichting zal niet op alle vakgebieden mogelijk zijn, met name bij Oogheelkunde, KNO en kaakchirurgie. Er komen dus nog belangrijke afwegingen en in mijn ogen kunnen we straks kiezen uit twee hoofdweegen: een kleiner aantal grotere kamers met een relatief luxe inrichting, of een groter aantal kleinere kamers dat wat soberder is uitgevoerd, maar wel meer mogelijkheden biedt om tegemoet te komen aan specifieke wensen."

Weinig tijd

De gekozen (toekomstige) manier van werken van elk specialisme is leidend bij de inrichting van de poliklinieken. "De zorgmanagers en medisch managers hebben de afgelopen maanden de werkprocessen beschreven en per specialisme het (toekomstige) aantal spreekuren en de benodigde ondersteuning ingeschat. Op 8 mei kiest de Stuurgroep een indelingsvariant die dan door de architecten wordt uitgewerkt. Eind mei is er een werkconferentie, en al op 5 juni wordt de indelingschets van de front office definitief vastgesteld."

RICHARD SCHIPPERS

Het loopt tegen het eind van je dienst. Met het ene been sta je al buiten – de kinderen moeten immers worden opgehaald – met het andere sta je nog op je werk. Het liefst draag je je werk nu over. Nee sorry, nog even die patiënt opvangen die binnenkomt, lukt echt niet meer. Je maakt je immers op voor dé spits: kinderen halen, koken, eten, kinderen wassen, pyjama's aan, boekje lezen en naar bed. Daarna wacht het huishouden, dat vandaag natuurlijk is blijven liggen. Kortom: het wordt bikkelen!

Tenminste zo gaat het als alles gesmeerd verloopt. Als er geen ziek kind (of zieke oppas) is die roet in het eten gooit. In het beste geval zorgt je kind dan 'alleen' voor een gebroken nacht, waarna hij toch weer voldoende opgeknapt is om naar de crèche te gaan en jij 'fris' op je werk kunt verschijnen. Anders moet je - heen en weer geslingerd tussen schuldgevoelens jegens je kind en je collega's - er helemaal maar het beste van zien te maken. Misschien een troostende gedachte dat twee miljoen ouders tussen de 25 en 40 jaar worstelen met de beschikbare tijd, terwijl zij ouderschap en werk proberen te combineren.

Lezing 'Werk en ouderschap'

"Het vinden van de juiste balans tussen werk en privé is voor hen ontzettend belangrijk", stelt Margreet Bakker-de Voogd, verzuim- en reïntegratiecoördinator. "Daarom wil Gelre ziekenhuizen iedereen die werkzaam is in het ziekenhuis enkele handvatten geven om die balans te vinden. Zo is er een lezing 'Werk en ouderschap' voor medewerkers én hun partners. In het Juliana op 25 april, in het Lukas op 10 mei en in Het Spitaal

op 30 mei, steeds vanaf 19:30 tot 21:30 uur. Wie vervolgens nog advies wil voor een specifieke situatie, kan ook nog gebruik maken van andere gratis mogelijkheden, bijvoorbeeld deelname aan een workshop of een persoonlijk advies." In dit kader werkt Gelre ziekenhuizen samen met Emmeliek Boost. Als pedagoge/GZ-psychologe ondersteunt en adviseert zij al jarenlang ouders met thuiswonende kinderen. Tijdens de lezing haakt zij in op de knelpunten en mogelijke oorzaken van 'disbalans', de taakverdelingen en rollen thuis en op het werk en geeft zij enkele tips voor timemanagement.

"Meestal lukt het wel om het werk en ouderschap naar tevredenheid op elkaar af te stemmen", merkt Boost. "Maar iedereen kent van die periodes dat je agenda én daarmee je hoofd overloopt. Een piek in het werk, een verhuizing, een reorganisatie of zieke kinderen... Zelfs de beste 'organisiers' krijgen het dan wel eens moeilijk met het stellen van prioriteiten: wat moet wanneer en wat verdient voorrang, werk of het thuisfront. Met behulp van de balanstool ontdek je nieuwe

aanknopingspunten voor het vinden van een goede balans."

Het blijft zoeken

"Toch zou ik me niet kunnen voorstellen dat ik stop met werken", vertelt Patricia Isselman, zorgcoördinator op de kinder- en tienerafdeling in Zutphen. "Ik houd van mijn werk. Toen ik in verwachting was van mijn eerste kind was het voor mij meteen duidelijk dat ik wilde blijven werken na de geboorte. Inmiddels heb ik twee kinderen van bijna 4 en 6 jaar. Ik heb daarnaast een contract van 24 uur per week. Op die manier kan ik op mijn werk alle ontwikkelingen goed bijhouden en heb ik voldoende tijd om samen met mijn gezin door te brengen.

"Maar om prettig te kunnen werken moet het thuis wel goed geregeld zijn. Mijn man vangt ook het nodige op en ook de oma's helpen mee. Nu ik regelmatige werktijden heb, is het meestal prima te regelen. Niettemin blijft het steeds weer zoeken naar de juiste balans. Mijn man kan nu bijvoorbeeld de oudste niet meer 's morgens naar school brengen en binnenkort gaat de jongste naar de basisschool. Voorlopig kunnen wij het nog deels oplossen door om de week op mijn werkdagen de oppas tussen half acht en half negen 's ochtends te laten komen, maar ik wil er straks zijn voor mijn jongste zoon als die moet wennen op school. Een goede start op de basisschool vind ik belangrijk. Met mijn leidinggevende Yvonne Kraft heb ik kunnen regelen dat ik de eerste paar maanden een halfuurtje later met m'n werk begin. Helemaal fijn, want zo heb ik het gevoel dat ik mijn zontje goed kan steunen en mijn werk er niet onder lijdt."

Medewerker aan zet

"Als de balans tussen werk en privé verstoord raakt, is het zaak de verantwoordelijkheid voor het herkennen, erkennen en aanpakken van die balansverstoringen te nemen. Aangezien de oplossing – als ook de oorzaak – vaak zowel op het privé- als het werkerreïn ligt, moeten beide partijen dat



Foto: Guido Bagert

doen", vindt Bakker-De Voogd. "Maar daarbij moet vooral de medewerker zelf keuzes maken en zich niet alleen afhankelijk van de werkgever opstellen. Dat is tenminste een belangrijke conclusie van de werkgroep levensfasenbeleid. Natuurlijk is gericht advies en ondersteuning door de werkgever wel belangrijk, maar vooral de medewerker is aan zet. Als werkgever probeer je vervolgens op de problematiek in te spelen, bijvoorbeeld als de bestaande mogelijkheden die de CAO biedt onvoldoende soelaas bieden."

Begrip

"Toch merk ik als leidinggevende dat het voor medewerkers soms moeilijk is om een balans te vinden tussen werk en gezin", reageert Yvonne Kraft, afdelingscoördinator van de kinder- en tienerafdeling in Zutphen. "Het ideaalbeeld van het werk, gecombineerd met een gezin komt niet altijd uit. Zo vraagt een baby in het begin ook 's nachts veel aandacht en dat kost veel energie. Zeker als inmiddels het zwangerschapsverlof erop zit. Het wordt extra zwaar als er geen mogelijkheid is om minder te werken, bijvoorbeeld omdat er financiële verplichtingen zijn die dat niet toelaten. Ik merk wel dat er steeds meer gebruik wordt gemaakt van ouderschapsverlof, vaak slechts een aantal uren per week gedurende een aantal maanden. Maar er wordt soms ook gekozen voor drie

maanden verlof aaneengesloten. "Als het nodig is wil ik best samen met de medewerker bekijken of het mogelijk is gedurende een korte periode de werktijden iets aan te passen, maar het is ook de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker het goed te organiseren. Tenzij het gaat om situaties die niet te voorzien zijn. Een kind dat ernstig ziek wordt, een echtscheiding. In dat soort bijzondere gevallen vinden wij altijd een oplossing. Extra verlof, andere taken, aanpassing van de werktijd. Maar het is dan wel heel belangrijk goede afspraken te maken hoelang de bijzondere regeling van kracht is. Daarnaast vraagt het ook begrip van collega's voor iemands situatie."

"Daarbij vraagt eigenlijk elke levensfase soms specifieke aanpassingen", stelt Bakker-De Voogd. "Ook iemand die mantelzorg is, kan behoefte hebben aan werkaanpassingen en de oudere medewerker zal soms ontzien moeten worden. Zo kan elke medewerker in een situatie komen, waarin opnieuw de balans moet worden gezocht tussen werk en privé."

ANNE-MARIE VAN OMMEN



Cartoons: Jan Kruse

