

# WELKE WERKPLEK PAST BIJ JOU?

Waar ga je straks als arts werken? Werkomgevingen van ziekenhuizen, huisartsenpraktijken, verpleeghuizen, verzekeraars en arbodiensten verschillen onderling sterk van elkaar. Wat past het beste bij jou? En hoe kom je daarachter?

**H**ij leek zo knap, stoer en ambitieus en zij was mooi, slim en bevlogen. Totdat bij nader inzien bleek dat hij of zij helemaal niet zo goed bij je paste. Hoewel niemand zijn geliefde met een perifeer ziekenhuis zal vergelijken, kan de keuze voor de juiste werkplek net zo lastig zijn. Los van het krappe aanbod aan opleidingsplaatsen, sta je als geneeskundestudent voor allerlei keuzes. Ga je later in een ziekenhuis werken of kies je voor de eerstelijnszorg in een functie als huisarts, specialist ouderengeneeskunde, verzekeringsarts of bedrijfsarts? En in wat voor omgeving ga jij je het meest thuis voelen? Het zijn vragen waar vooraf helaas geen pasklaar antwoord op is. Je zult het vooral in de praktijk moeten ervaren. Toch kun je je wel zo goed mogelijk voorbereiden.

## Soort ziekenhuis

Zo is het handig om te weten dat je de keuze hebt tussen drie soorten ziekenhuizen: het

'WE ZETTEN JE AAN  
HET DENKEN OVER  
WIE JE BENT'

academisch, topklinisch en streekziekenhuis. In academische ziekenhuizen zijn publiceren én lesgeven én klinisch werken bijvoorbeeld heel belangrijk. Aantrekkelijk als je van onderzoek houdt en graag wilt publiceren. Bedenk wel dat de nadruk er ligt op presteren, leren en doceren, waardoor het er competitiever zal zijn. In topklinische ziekenhuizen draait het meer om opleiden en een goede leeromgeving bieden binnen een klinische setting. Wetenschap is er minder belangrijk, maar de praktijk des te meer. Een goede omgeving dus voor wie klinisch wil werken in een opleidingsomgeving waarin leren en feedback geven en nemen de norm is. Bij streekziekenhuizen ligt de focus op de zorg, die toegankelijk en laagdrempelig wordt geleverd. Toch geeft deze 'indeling' geen garantie dat een ziekenhuis bij je past. Het soort ziekenhuis zegt weinig over de werkomgeving, de samenwerking, de hiërarchie, de sfeer en de ongeschreven regels binnen de organisatie. Zo is het ene ziekenhuis innovatie-

ver, hiërarchischer of opener dan het andere, ongeacht of dat nu een academisch, topklinisch of streekziekenhuis is. Bovendien kan de cultuur binnen verschillende vakgroepen ook sterk verschillen.

## Drijfveren

Loes van der Linden, operationeel directeur van CarrièreCentrum Zorg en expert op het gebied van loopbaanadvies, geeft de jonge artsen en geneeskundestudenten die zij begeleidt dan ook nooit een kant-en-klaar advies. 'We zetten je aan het denken over wie je bent en wat je drijfveren en loopbaanankers zijn. Loopbaanankers zijn de waarden die jij belangrijk vindt in je carrière. Wil je veel geld verdienen, betekenisvol zijn, jezelf wetenschappelijk ontwikkelen? Leer eerst jezelf goed kennen en kijk dan welk specialisme en welke werkomgeving bij je passen.'

Dat blijkt in de praktijk nog best lastig, omdat je jezelf niet altijd zo goed kent als je denkt. Zo kan die zachttaardige geneeskundestudent zich veel stoerder en har-



der voordoen dan hij daadwerkelijk is. 'Iemand kan bijvoorbeeld zeggen dat hij chirurg wil worden, veel snijdend werk wil verrichten en denkt daar veel geld mee te kunnen verdienen. Maar als later blijkt dat hij daarvoor wel inhoudelijk zeer sterk en verbaal zeer vaardig moet zijn, kan dat problemen veroorzaken, omdat dat eigenlijk niet bij hem past. Als ik dan doorvraag, komt vaak naar boven dat zo'n student

## JONGE ARTSEN ZIJN GENEIGD OM TE DOEN WAT HUN OMGEVING VERWACHT

diep in zijn hart toch andere waarden belangrijk vindt.'

### Cultuur

Volgens Van der Linden komt dat doordat jonge artsen soms geneigd zijn om te doen wat hun omgeving van hen verwacht, ook al druist dat in tegen wie ze zijn. Als je een gevoelig karakter hebt, kun je het bijvoorbeeld lastig krijgen in een vakgroep waar geen openheid en geen ruimte

voor kwetsbaarheid is. 'Soms barst een arts in tranen uit als ik een oprecht geïnteresseerde vraag stel. Dat is een teken dat er mogelijk iets flink mis is. Er spelen bijvoorbeeld problemen op de achtergrond, de zorg voor een zieke ouder of kind, of een andere persoonlijke kwestie. Als er een cultuur heerst van "geen gezeur, pieper aan en doorgaan", kunnen die dingen op de werkplek vaak niet gedeeld worden.



Terwijl het werk juist minder zwaar wordt als je dit wel met elkaar kunt bespreken.’

#### Achtergrond

Verschillende factoren bepalen dus je werkomgeving. Zo krijg je bij het ene ziekenhuis veel ontwikkelingsmogelijkheden en is er bij het andere weinig ruimte voor eigen inbreng en moet je doen wat er gezegd wordt. In sommige vakgroepen is er veel aandacht, feedback en dialoog, in andere juist helemaal niet. Hoe je daarmee omgaat, verschilt per persoon. De een is goed opgewassen tegen hiërarchie en autoriteit, de ander kan zich daardoor juist gekleineerd voelen. Je achtergrond speelt daarbij een rol. Groeide je op in een gezin dat over alles discussieerde en debatteerde en doe je dat ook op je werkplek? Dan kan het de samenwerking met collega's en verpleegkundigen beïnvloeden als je in hun ogen steeds de strijd aangaat. ‘Weet je waarin je belemmerd wordt en waardoor je niet lekker samenwerkt, dan kun je daar zelf iets aan veranderen’, legt Van der Linden uit.

## GARANTIES OP DE PERFECTE WERKPLEK GA JE NIET KRIJGEN

#### Zachte factoren

Een coschap alleen is vaak niet voldoende om een goede indruk van een bepaald specialisme te krijgen. Natuurlijk ben je er als geneeskundestudent wel op voorbereid dat de werkdruk hoog zal zijn en dat je veel diensten gaat draaien. Maar mogelijk sta je er te weinig bij stil hoe dat vak er in de praktijk echt uitziet. Van der Linden: ‘Kun je tegen acuut handelen en onregelmatige diensten? Wat doet het met je bioritme? En hoe ziet je toekomstplaatje eruit: wil je kinderen? Valt dat te combineren met het specialisme dat je voor ogen hebt? Het zijn zachte factoren waar vaak minder goed naar wordt gekeken, terwijl ze erg belangrijk zijn.’

Amarens Kerkhof, adviseur voor jonge zorgprofessionals bij ledenorganisatie VvAA, denkt dat het daarom goed is om te praten met iemand die het vak uitoefent en een dag mee te lopen. ‘Je kunt dan vragen hoe de werkomstandigheden zijn, wat voor- en nadelen zijn, hoe het werk er in de praktijk uitziet.’

#### Imago

Dat deze persoonlijke factoren soms minder zwaar wegen bij een keuze, komt volgens Kerkhof doordat het imago van een specialisme niet zelden een te grote rol speelt. ‘Specialismen als dermatologie, verzekeringsgeneeskunde en ouderengeneeskunde worden vaak beschouwd als minder aantrekkelijk, anders dan specialismen als chirurgie, gynaecologie of kindergeneeskunde.’ Het is verleidelijk om voor dat wat ‘stoerdere’ specialisme te kiezen, maar het kan heel goed zijn dat het vak van bijvoorbeeld dermatoloog of huisarts veel beter bij je past.

Van der Linden is ervan overtuigd dat passie en trouw zijn aan jezelf de meeste kans geven op een werkomgeving waarin je je thuis voelt. ‘Laat je keuze nooit afhangen van wat de werk- of persoonlijke omgeving zegt, van je ouders die allebei chirurg waren,

van het stoere imago van een beroep of dat coole ziekenhuis waar iedereen wil werken. Als je te veel bezig bent met wat anderen van je verwachten en je je eigen pad uit het oog verliest, gaat het mis. Dan verlies je het plezier in je werk en ligt een burn-out op de loer.’

#### Pad uitstippelen

Hoewel het lastig is om op je 25ste al te moeten bepalen hoe je toekomst eruit moet zien, is het volgens Van der Linden goed om daarover na te denken en een pad uit te stippelen. ‘Bepaal van tevoren wat je voor ogen hebt en probeer je voor te stellen hoe je jezelf over vijf jaar ziet. In wat voor setting werk je dan, heb je wel of geen witte jas aan, werk je klinisch, geef je les, verricht je wetenschappelijk onderzoek? Het is ook makkelijker ja of nee tegen iets te zeggen als je goed weet wat je wilt en wat wel en niet bij je past.’ Garanties op de perfecte werkplek ga je, net als in de liefde, niet krijgen, maar je kunt het lot wel een handje helpen. ‘Als je eerlijk naar jezelf bent en je drijfveren, competenties en toekomstwensen kent, kom je al heel ver.’ **VOCIR**