



Lange Loopbanen

...veel actoren, één regie

Lange loopbanen...

- Cultuur in de Zorgsector
- Permanente aandacht
- Metafoor:
- LOOPBOOMBELEID



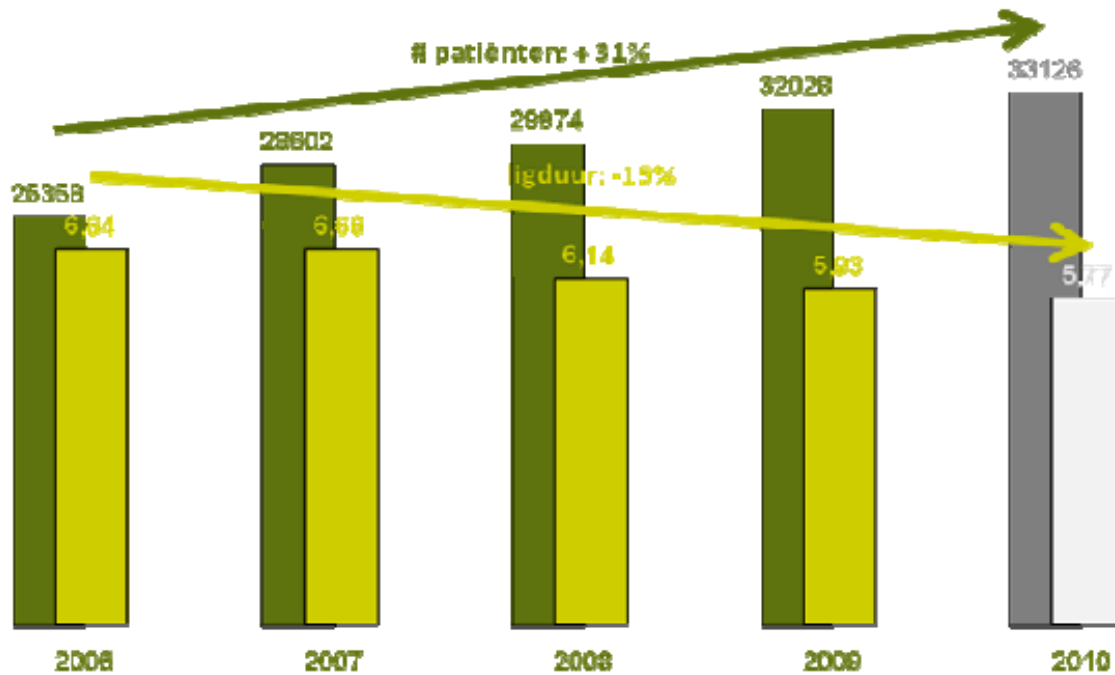
Loop **BOOM** beleid

- Uitgangspunt: zorgsector is “boom”ing en aantrekkelijk
- Maar er zijn...ziektesymptomen:
 - - leeftijdspyramide : de grote uitstroom
 - - fysieke job: oudere patiënten, oudere medewerkers
 - - impact op leven: geluk, leven,dood, ...
 - - Witte Woede beeld



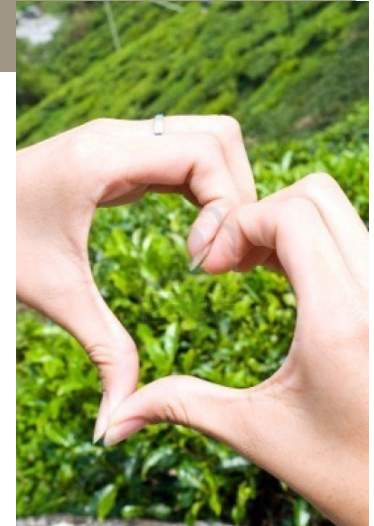
WERKDRUK ? Eén beeld:

- Kortere ligduur , meer patiënten



Onze plantage: het UZ Brussel

- Mooi terrein: topspecialisaties
- 3500 bomen jong en oud
- Specialistenwerk en ondersteunende functies
- ZOO: Zorg, Onderzoek en Opleiding
- Onze case : De Warme Werkgever ®



CASE

- Loopbaanbeleid Verpleegkundigen



Fase 1:zaaien en planten

- Employer branding
- Stagiairsbeleid
- *koesteren als toekomstige werknemer, hier start de loopbaan*
- Inlooptraject
Humaniora studenten
- Moeders en zorg
Allochtone moeders als aanknoping



Fase 2: steunen

- **MENTORSHIP**

- Adviseur

- Rolmodel

- Coach

- Probleemoplosser

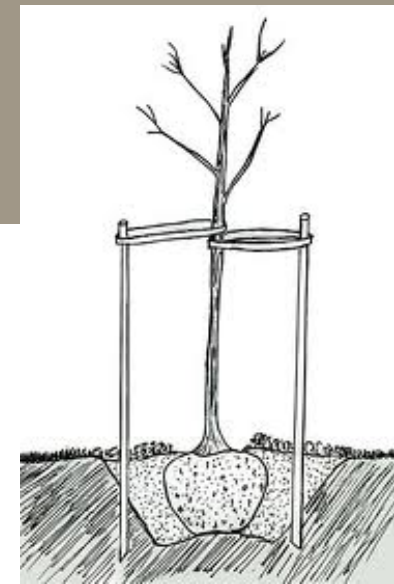
- Leraar

- Bieder van professionele en morele ondersteuning

- Organisator en planner

- Raadgever

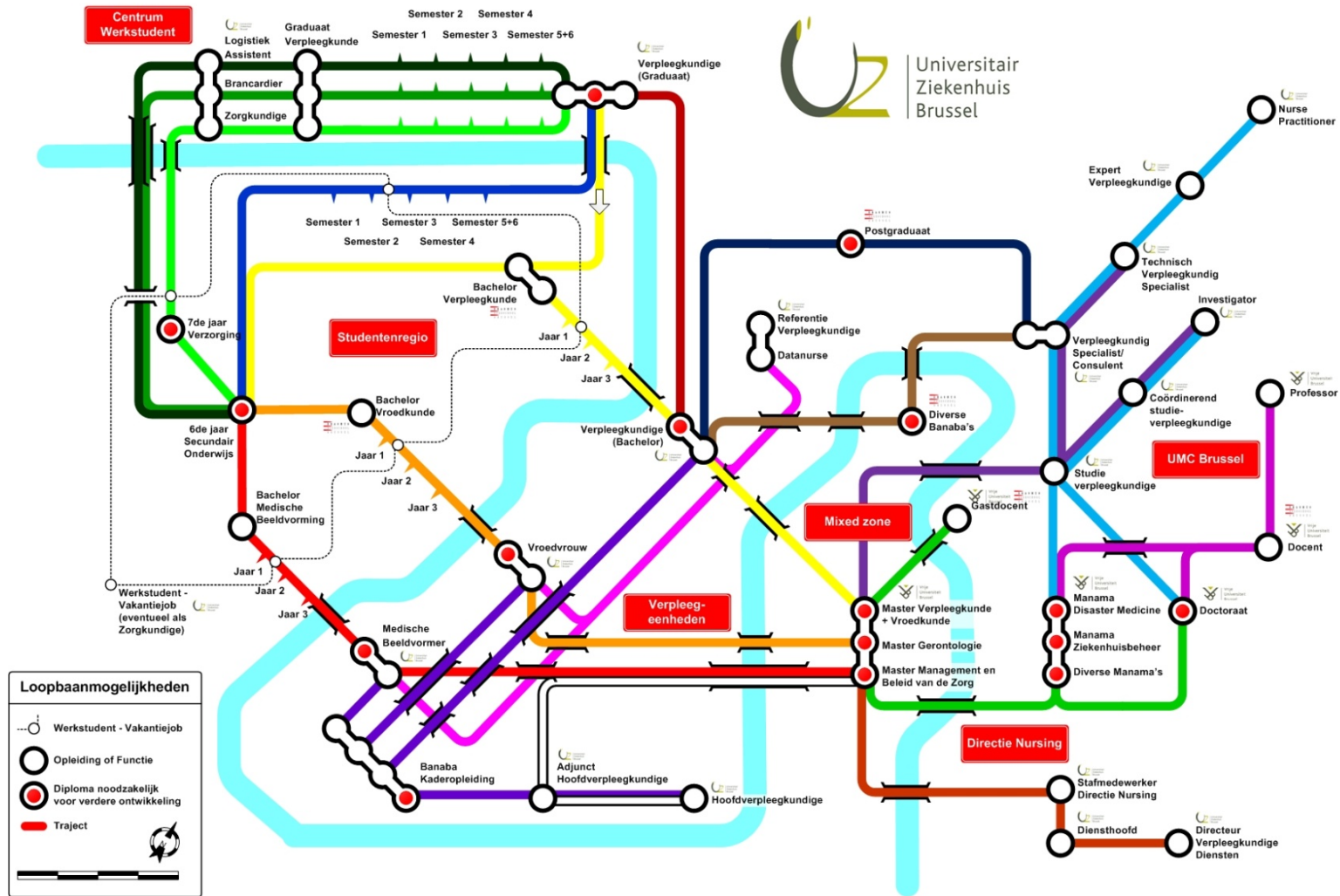
- *“**Feedback** was er eigenlijk praktisch **elke dag** bij zodat je wist waar je stond. Dat vond ik wel goed. Dat ik wist waaraan ik moest werken, dat kan beter en zo.”*



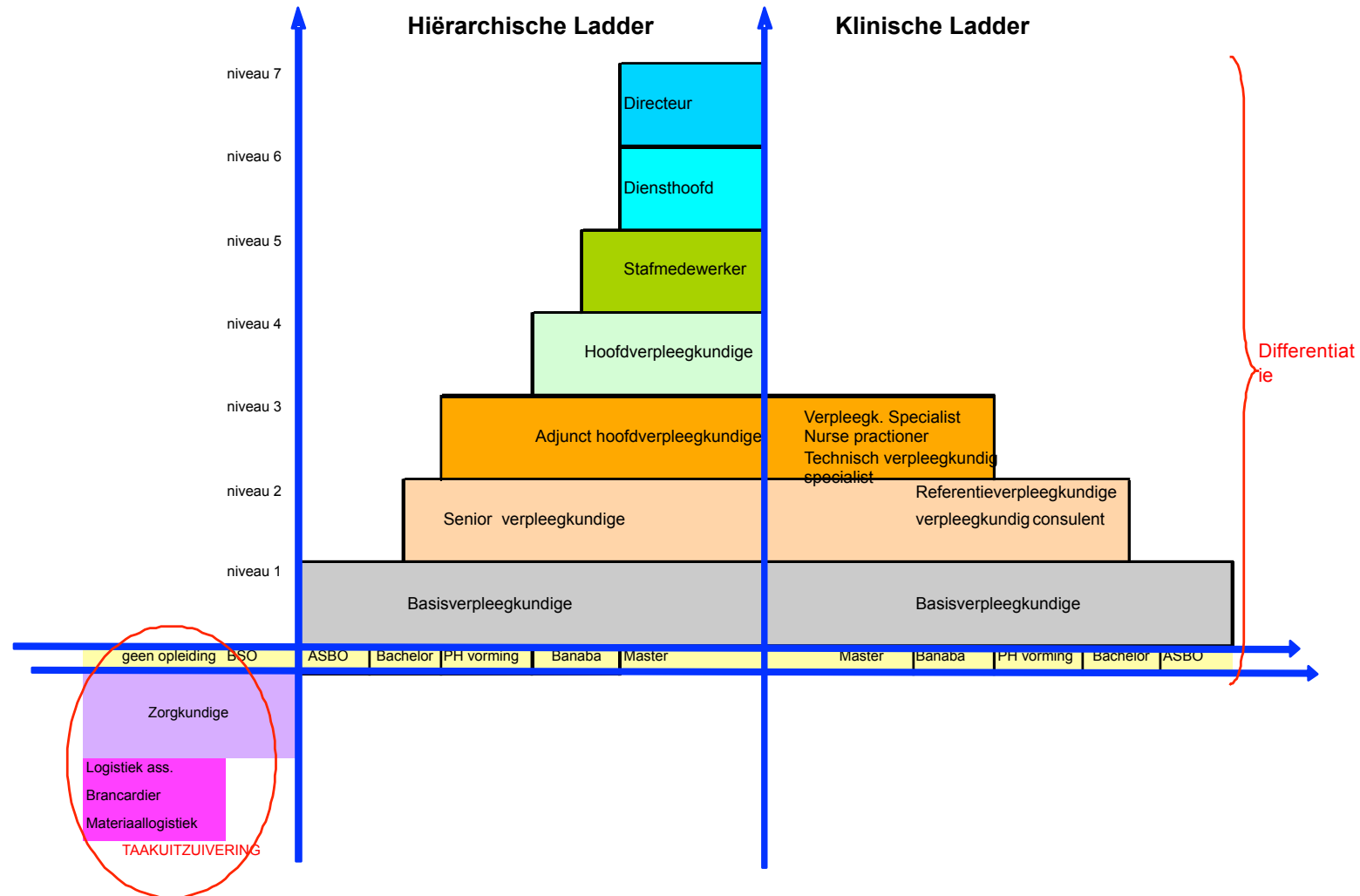
Fase 3: Groeien

- Metroplan
- Visualiseren loopbaanmogelijkheden voor alle medewerkers binnen het departement Verpleeg- en Vroedkunde in het UZ Brussel
 - loopbaan in eigen regie
 - Functiedifferentiatie voor alle medewerkers (hiërarchisch en inhoudelijk)

Metroplan



HOGE BOMEN: Functiedifferentiatie: klinisch + hiërarchisch



Bron: Klinisch en hiërarchische weergave van functiedifferentiatie en functiewaardering uitgaande van de opleiding en competenties. Op basis van het theoretisch model van Gert Peeters (KUL)

Fase 4:Kruinen maar ook Kreunen

- 4 maatregelen “werkbeleving”
- WEST : Werk(last)estimatie
- Mobiele equipe
- Gezond verroosteren
- 12 uur shift

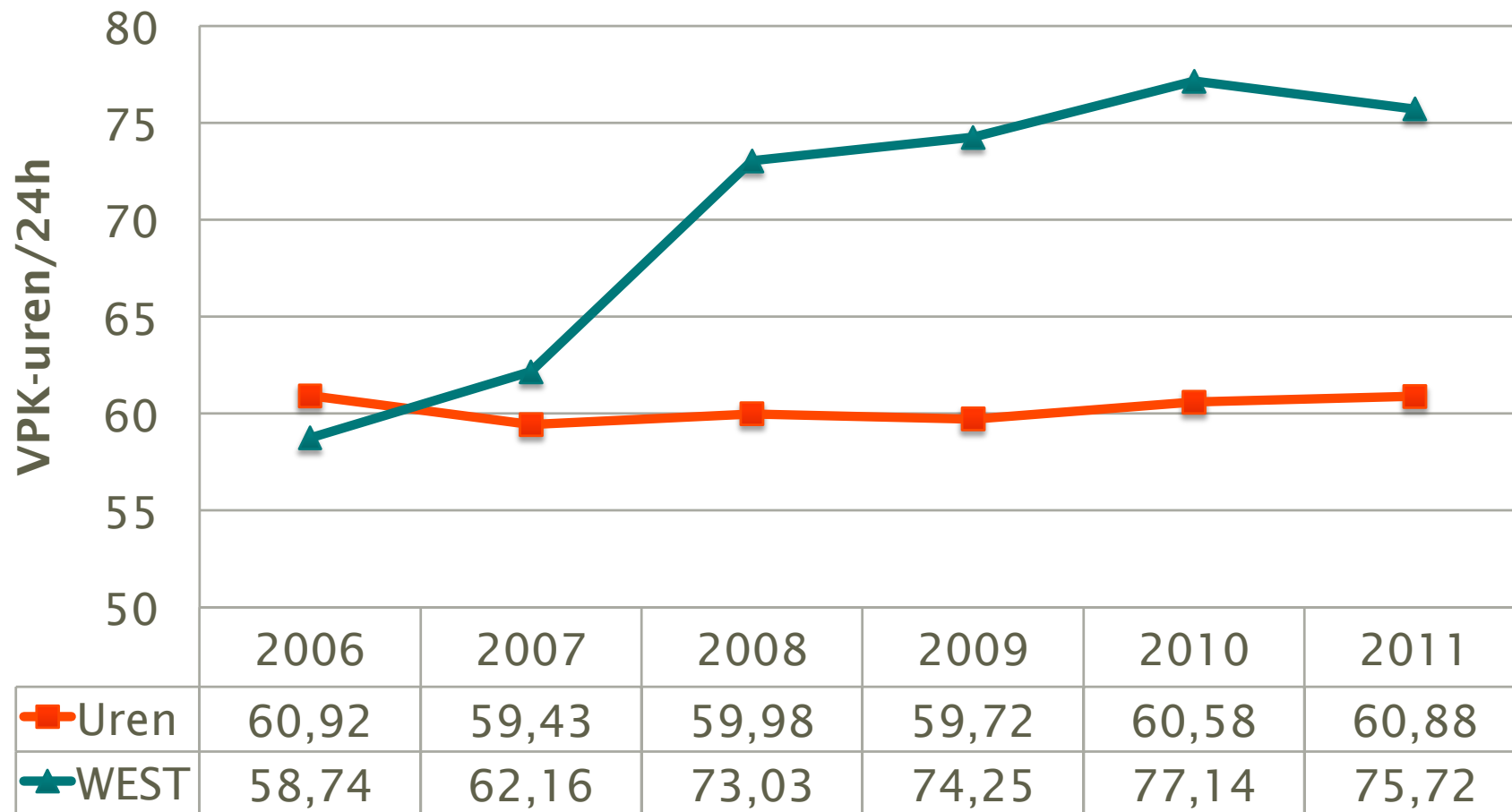


WEST ?

- Doel: beeld krijgen van **patiëntenbezetting**, zorgvraag , **personeelsbezetting** en de nood **aan hulp** op de afdeling
- Uitgedrukt in score: LC-MC-HC als **inschatting** werkdruk **morgen**
- Resultaat: **objectivering** van subjectieve **werkdrukbeleving**
- Opvolginstrument
- -structureel, organisatieprobleem, leidinggevende ...?
- Resultaat:vb: bijstaffing via Mobiele equipe

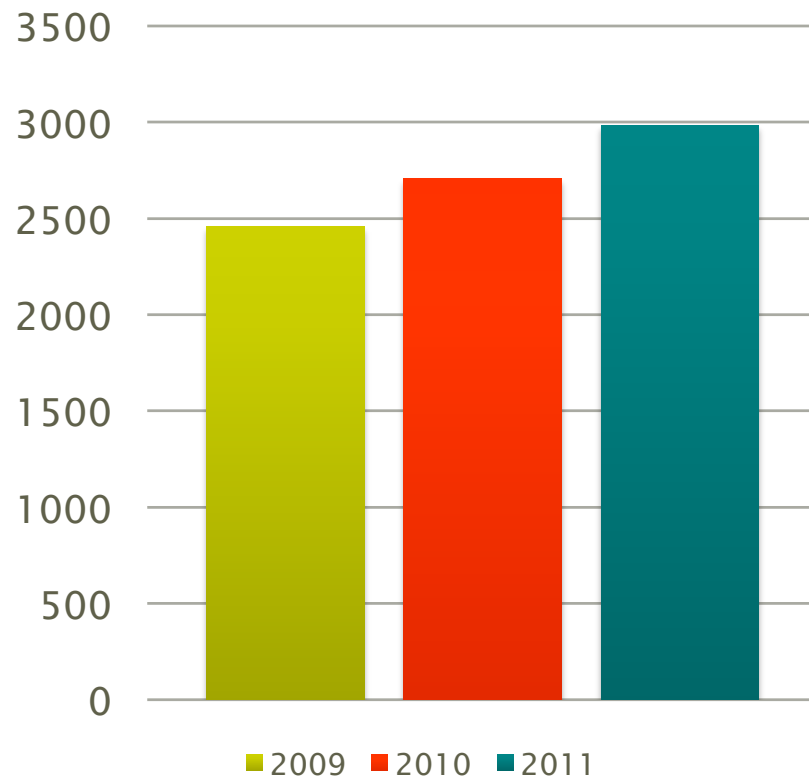
WEST – Werklast

Verpleegtijd

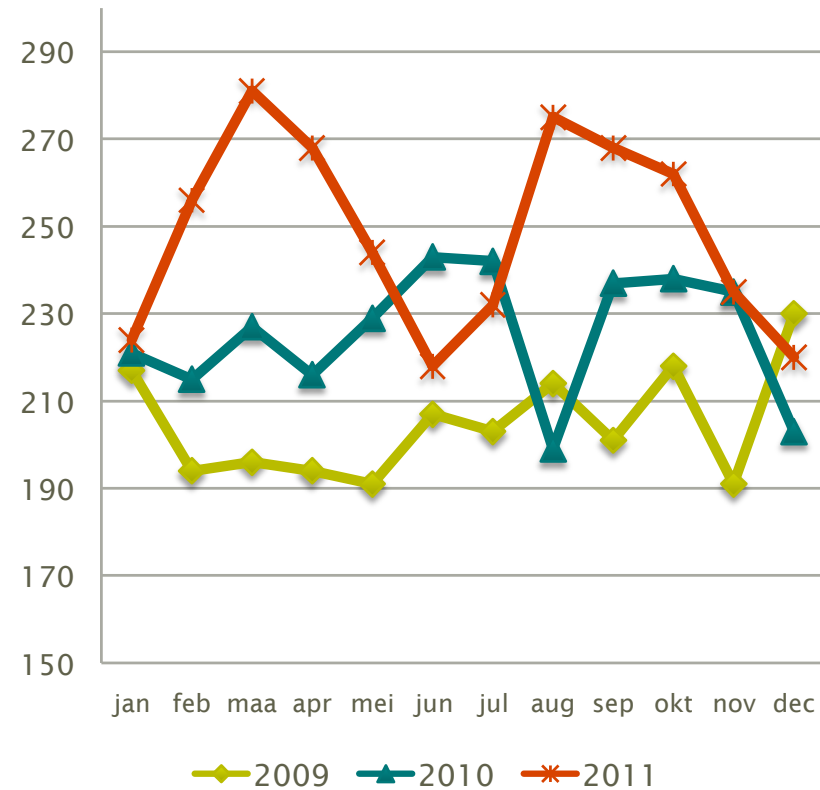


Inzet mobiele equipe

MOBIELE EQUIPE TOTALE HULP PER JAAR



MOBIELE EQUIPE HULP PER MAAND



Gezond verroosteren: theorie



- Principles:
 - - minimaal 11 uur tussen 2 dagroosters
 - - minimaal 35 uur rust in de week na een weekenddienst
 - - maximaal 10 dagen na elkaar werken
 - - voorwaartse rotatie: vroeg - dag- late – nachtdiensten
- Waarom: ?
- - beheersen van
 - gezondheidsrisico's (slaap, teveel nachten,..)
 - sociale risico's (vrije avonden, weekends)

Gezond verroosteren: praktijk

- Medewerkers: Ja voor sommige aspecten,
- Nee voor bvb de verplichte 11u tussen 2 dagroosters....

- Alternatieven en de wettelijke limieten:
- 12 uur shift : voltijds werken met een deeltijdse beleving (3 dagen aan 12u)

12u shift: Personeelstevredenheid

Welzijn (12u vgl 8u)

- Mobiliteit +minder parkeerproblemen
- Meer tevreden over hoeveelheid vrije tijd
- Meer tevreden over huidig shiftstelsel

Gezondheid (12u vgl 8u)

- Minder stress op het werk
- Minder stress buiten het werk
- Minder invloed van werk op privé leven
- Lagere 'Body Mass Index'
- Beter uitgerust na een nacht slapen

Fase 5: Oude bomen ...



- Ergonomie:
- - *rugschool*
- - *manutentieteam*
- - *ondersteunende middelen: elektrische bediende bedden*
- Leeftijdsgedagen: goed maar helaas...
- Gezond verroosteren : moeilijke !

Securex studie

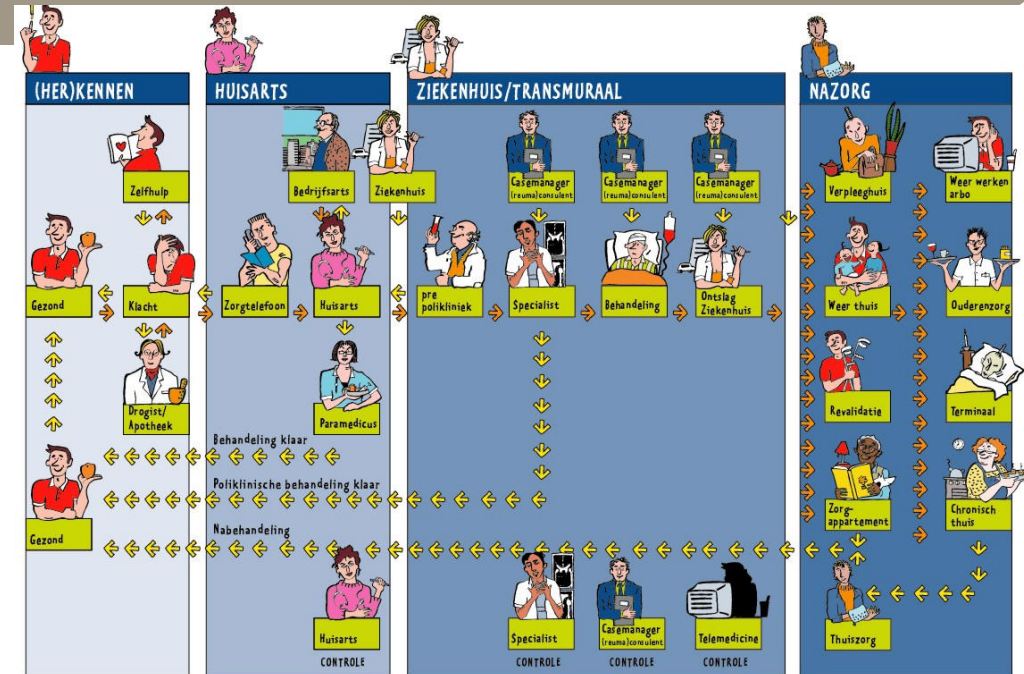
Studie emotionele betrokkenheid UZ Brussel medewerkers +50

- Ik voel me thuis in mijn organisatie. 7,81
- Mijn organisatie betekent veel voor mij.7,49
- Ik voel me sterk verbonden met mijn organisatie.7,26
- Ik zou zeer blij zijn mocht ik de rest van mijn loopbaan in deze organisatie kunnen blijven. 8,08



Werkcultuur: Het bos en de bomen

- Teamwork
 - Overleg, intervisie
 - Betrokkenheid
 - Projectwerking
 - Lean in de zorg
- 
- Het Nieuwe Werken



WW versus WW

Waardering
Ambitie
Respect
Motivatie
Energie



VEEL ACTOREN

- Medewerker
- HR
- Leidinggevende
- Overheid
- Sociale partners
- Thuis
- Collega's
- Team

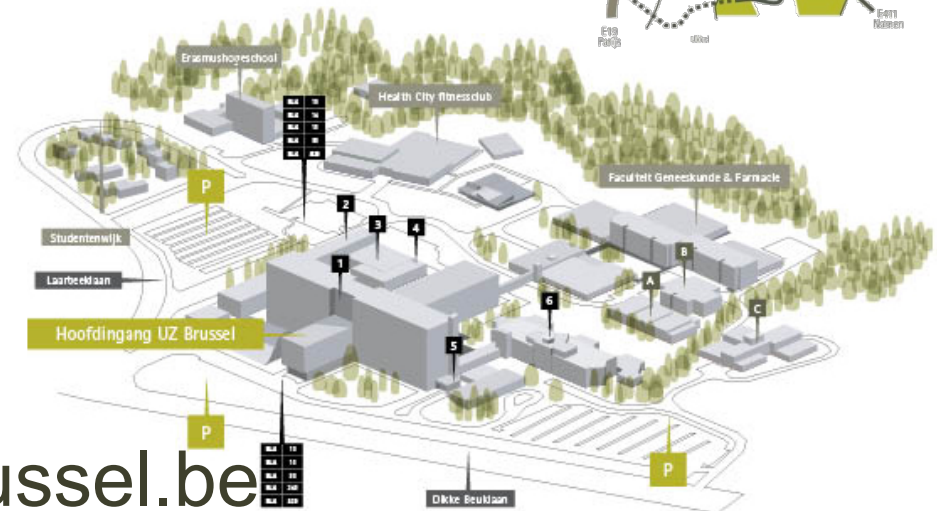


Eén Regisseur



UZ Brussel: contactgegevens

- Laarbeeklaan 101 1090 Brussel
- Directie HR
 - T: 02 477 55 71
 - E: persmail@uzbrussel.be



- www.uzbrussel.be
- www.werkeninhetuzbrussel.be