



① Hildegard Hermans, HR-directeur

② Paul Van Aken, directeur patiëntenzorg

## Zorgsector zoekt personeel

# ‘Verpleegkundigen komen graag naar het UZA’

Berichten over een dreigend tekort aan verpleegkundigen of gespecialiseerde artsen halen geregeld de pers. Wat doet het UZA om zijn vacatures in te vullen?

We vroegen het aan HR-directeur Hildegard Hermans en directeur patiëntenzorg Paul Van Aken.

### Heeft het UZA op dit moment problemen om personeel te vinden?

Hermans: ‘Dat lukt vrij goed. Elk jaar werven we tientallen, tot meer dan honderd mensen aan. We hebben nog nooit echt problemen gehad om de juiste mensen te vinden. De laatste zes maanden hebben we nog een 60-tal verpleegkundigen en verzorgenden aangeworven. Dat betekent natuurlijk niet dat het

allemaal vanzelf gaat: we doen daar veel inspanningen voor.’

### Hoeveel mensen werken er eigenlijk in het UZA?

Hermans: ‘Alles samen hebben we zo’n 3000 medewerkers in dienst: verpleegkundigen, artsen, paramedische beroepen, administratieve medewerkers, technici, onderzoekers ... Dat aantal stijgt elk jaar. De grootste groep – zo’n 1200 – zijn verpleegkundigen. Meer dan 80% van onze verpleegkundigen zijn overigens bachelors, die dus opgeleid zijn aan een hogeschool.’

### Juist bij de verpleegkundigen zit het grootste probleem? De VDAB kreeg vorig jaar maar de helft van de 9000 vacatures ingevuld, en beterschap is voorlopig niet in zicht.

Van Aken: ‘Collega’s in andere ziekenhuizen vertellen mij soms dat

zij verpleegkundige functies moeten invullen met andere medewerkers. Een collega rekruteert voor zijn ziekenhuis momenteel zelfs in Spanje. Wij hoeven dergelijke inspanningen gelukkig niet te leveren.’

Hermans: ‘Verpleegkundigen komen graag hier werken dankzij onze goede reputatie. Daardoor ondervinden wij minder problemen dan de algemene ziekenhuizen en de woon- en zorgcentra.’

### Waarom komen verpleegkundigen zo graag naar het UZA?

Hermans: ‘De basis is natuurlijk dat onze arbeidsvoorwaarden goed zijn en dat we ervoor zorgen dat het hier aangenaam werken is. Daarnaast krijgen verpleegkundigen hier de kans om zich verder te ontwikkelen. Wij hebben in het ziekenhuis heel wat referentieverpleegkundigen en gespecialiseerde verpleegkundigen. Met hun doorgedreven expertise



ondersteunen ze de andere verpleegkundigen bij de behandeling en verzorging van onze patiënten.'

Van Aken: 'Opleiding is een essentieel onderdeel van onze missie, zowel voor medewerkers als voor de studenten die hier stage doen. Onze intensieve stagebegeleiding is gekend in de regio. Alle stagiairs en startende verpleegkundigen hebben een mentor die hen dagelijks begeleidt. Voor studenten zijn vooral het werkplekieren en de trajectstages aantrekkelijk. Bij het werkplekieren nemen studenten een deel van een verpleegafdeling over, natuurlijk onder begeleiding en na een intensieve inwerkperiode. Zo leren studenten hier echt zelfstandig en autonoom werken. Bij trajectstages volgen studenten als het ware het traject van een patiënt. Voor cardiologie bijvoorbeeld doet de student-verpleegkundige dan stage op de verpleegeenheden cardiologie en cardiochirurgie maar ook op de hartkatheterisatie-afdeling.'



## Verpleegkundigen krijgen de kans zich verder te ontwikkelen

### De bijkomende opleiding van verpleegkundigen kan erg ver gaan?

Van Aken: 'Ja, ze kunnen zich terwijl ze hier werken verder specialiseren tot spoedverpleegkundige, onco-verpleegkundige, verpleegkundige intensieve zorg .... We hebben daarvoor overeenkomsten met de hogescholen. We stimuleren onze mensen ook om hun master te behalen, door hen bijvoorbeeld tijd vrij te geven of bij te dragen in het inschrijvingsgeld. Intussen hebben we maar liefst 40 masters verpleegkunde in dienst.'

Hermans: 'In welke andere job kan je op het werk een bijkomend masterdiploma verwerven? Zoveel zijn dat er niet. En dat diploma heb je voor de rest van je leven op zak.'

### Het UZA sleepte vorig jaar de Magnet-erkenning voor verpleegkundige zorg in de wacht. Helpt dat om verpleegkundigen aan te trekken?

Van Aken: 'Ik denk het wel. Om die erkenning te krijgen, hebben we de afgelopen jaren een hele evolutie doorgemaakt. Het resultaat is dat verpleegkundigen hier enorm veel autonomie krijgen, volgens de laatste wetenschappelijke kennis kunnen werken, betrokken worden bij het beleid, loopbaankansen krijgen enzovoort. Tegelijk leidt de Magnet-erkenning ook tot betere resultaten voor de patiënt. En die excellentie in de zorg trekt goede medewerkers aan, want de beste

mensen willen voor de beste ziekenhuizen werken.'

Hermans: 'Een van de competenties die wij zoeken in een verpleegkundige is prestatiemotivatie: we zoeken mensen die niet gewoon hun shift willen doen, maar ook iets willen realiseren tijdens die shift.'

### Ook sommige artsenprofielen zijn niet altijd makkelijk in te vullen?

Hermans: 'Klopt, voor bepaalde specialismen moeten we meer moeite dan voor andere: spoedartsen, oncologen, diabetologen, ... Maar we blijven erin slagen de juiste mensen aan te trekken, opnieuw dankzij onze goeie reputatie en onze positie als universitair ziekenhuis. Artsen vinden hier een unieke combinatie van excellente patiëntenzorg, wetenschap en onderwijs aan nieuwe artsen. Ook onze patiëntenpopulatie is voor een arts interessant: hier vinden ze de →



→ meer complexe aandoeningen en kunnen ze zich echt in de diepte specialiseren.'

Van Aken: 'Dat geldt ook voor de verpleegkundigen. Ze kunnen hier meewerken aan klinische studies en hebben permanent mogelijkheden om zich professioneel verder te ontwikkelen.'

### **Binnenkort bestaat het UZA 40 jaar. Heel wat medewerkers van de beginjaren gaan de komende tijd met pensioen. Hoe bereid je je daarop voor?**

Hermans: 'Op verschillende manieren. Onze rekruteringsacties staan op scherp. Daarnaast zorgen we dat onze arbeidsvoorwaarden goed blijven. We investeren voorts veel in een toffe werksfeer. Zo krijgt elk team een budget om teamactiviteiten te doen, we bieden sportactiviteiten zoals yogalessen aan, lopen samen de Ten Miles ... Kortom: we zetten onze medewerkers geregeld in de bloemetjes. En we ondersteunen hen als ze het moeilijk hebben. Afhankelijk van de situatie werken we daarvoor met individuele coaches of teamcoaches.'

Van Aken: 'Het is overigens bewezen dat teams die goed overeenkomen, betere resultaten behalen in de zorg voor de patiënt, en dat is onze basisopdracht.'

### **Misschien heeft het imago van het beroep van verpleegkundige ook een update nodig, zodat meer jongeren voor de opleiding kiezen?**

Van Aken: 'Dit academiejaar waren er minder studenten in het eerste jaar, al ligt dat ook aan de bevolkingsevolutie en aan de betere economische conjunctuur, waardoor jongeren minder vanuit werkzekerheid kiezen. In elk geval komt het klassieke beeld van wat een verpleegkundige doet, niet altijd meer overeen met de werkelijkheid. Een ziekenhuis vandaag is een hoogtechnologisch omgeving. Als je ziet hoe gespecialiseerd de taken zijn van verpleegkundigen die meewerken aan hartkatheterisaties in het kathlab, van diabetesverpleegkundigen, van hartfalenverpleegkundigen, dat is echt niet het klassieke verplegen waar de meeste mensen aan denken.'

### **Een job in de verpleegkunde is een job in een multidisciplinair medisch team?**

Van Aken: 'Inderdaad. Ook de klassieke hiërarchie heeft een heel ander gezicht gekregen. Hier in het UZA wordt er heel interdisciplinair gewerkt en daarin heeft iedereen een gelijkwaardige rol.'

Hermans: 'De meeste van onze artsen werken alleen in het UZA. Zij

zijn hier dus heel de week, werken in overleg met hun teams en zijn heel betrokken bij hun patiënten.'

Van Aken: 'Verpleegkundigen communiceren hier op gelijke voet met artsen. Studenten die hier stage komen doen, zien dat natuurlijk ook en ze appreciëren dat.'

### **Wordt die nieuwe rol ook beter betaald dan vroeger?**

Hermans: 'Het is een misvatting dat een verpleegkundige geen goed loon heeft. Een bachelor verpleegkunde met zestien jaar ervaring verdient 3600 euro bruto. Met premies voor nacht- en weekendwerk komt daar gemiddeld meer dan 10 % bij. Dat is een behoorlijk inkomen.'

Van Aken: 'Overigens is dat weekendwerk ook iets dat de jongere generatie veel minder als een probleem ziet. Zij zien daar veel meer de voordelen van en zijn blij dat ze in de week dan eens thuis zijn. Weet je dat wij zelfs meehelpen om jongeren al in het secundair warm te maken voor de sector? Via een project van de Vlaamse zorgambassadeur kunnen scholieren een ervaringsdag volgen in het UZA en we nemen deel aan opendeurdagen voor middelbare scholieren op de hogescholen. Wij hebben daar een stand en praten met die jongeren en hun ouders om hen een realistisch beeld te geven van werken in de zorgsector.' ☺

**Teams die goed overeenkomen, behalen betere resultaten in de zorg voor de patiënt**