



BLIJF AAN Z!

GEZOND EN WEL IN DE ZORG

TINE AVERENS

AGENDA

- **Blijf aan Z**
 - Waarom?
 - Wat?
 - Wie?
- **Waarom haken zorgverleners af?**
 - Uit de literatuur
- **Team Champion Welzijn**
 - Wat?
 - Hoe?
- **Dashboard**
- **Vragen**



BLIJF AAN Z, GEZOND EN WEL IN DE ZORG: WAAROM?

- **Grote uitstroom van zorgverleners**
- **Hoge werkdruk**
- **Burn out risico hoog**
- **Te kort aan zorgverleners...**



Kernwoorden

- **Verbinden en stimuleren**



BLIJF AAN Z, GEZOND EN WEL IN DE ZORG: WAT?

- **Onderzoek naar retentie van zorgverleners**
 - Hoe zorgverleners in de zorg houden?
 - Waar hebben **zorgorganisaties impact** op?
 - Gericht op **psychosociale aspecten**
 - Niet: verloning, shiften,...



Intention to leave
the profession

Intention to leave
the organisation

Intention to leave
the job

WIE



• Hoofdonderzoekers UA

- Prof. Dr. Erik Franck
- Prof. Dr. Kris Van den Broeck

• UA & GZA

- Tine Averens



WIE

• Promotoren UA

- Prof. Dr. Erik Franck
- Prof. Dr. Kris Van den Broeck
- (Prof. Dr. Peter Van Bogaert)



• GZA

- Tine Maes
- Ann Vleugels (Katrien Van der Staey)

• UA & GZA

- Tine Averens





WAAROM VERANDEREN HULPVERLENERS VAN JOB?

ANALYSE: RETENTIEFACTOREN

Intention to leave (stay) job / organisation

Leiderschap – Communicatie – Erkenning – Gedeelde waarden

Persoonlijke factoren

- Persoonlijke bekwaamheid
- Professionele competenties
- Professionele betrokkenheid
- Professioneel engagement
- Job attitude
- Psychische gezondheid/burnout

Sociaal kapitaal

- Interpersoonlijke relaties
- Werksfeer
- Klimaat van vertrouwen
- Relatie collega's
- Relatie arts-hulpverlener
- Relatie leidinggevende
- Team effectiviteit

Beslissingsruimte

- Autonomie
- Job controle
- Ontwikkelingskansen
- Doorgroei-mogelijkheden

Werkeisen

- Werkstress en werkdruk
- Complexiteit van de zorg
- Te weinig uitdaging
- Te routineus werk
- Niet-verpleegkundige taken
- Jobtevredenheid
- Werkklimaat

Patiëntenzorg

- Kwaliteit van zorg
- Patiëntveiligheid
- Gepercipieerde ongunstige behandeling
- Patiënt negatieve outcomes

Effort – Reward Balance

Job Demand and Resource model

LEIDEN OM TE BOEIEN EN BINDEN

- **Fontys Hogeschool Mens en gezondheid: Shaun Cardiff**
- **Community of practice voor leidinggevende**
 - Delen van ervaringen en uitdagingen
 - Leren van elkaar
- **Start op 20/10**





TEAM CHAMPION

*"TEAM CHAMPIONS ZIJN **TEAMLEDEN** DIE EEN **VERANTWOORDELIJKHEID** VOOR EEN BEPAALDE **INNOVATIE**, PROJECT OF **VERANDERING** OPNEMEN EN DE **ONTWIKKELING** EN IMPLEMENTATIE HIERVAN **VAN BINNENUIT** FACILITEREN."*



TEAM CHAMPION

- **Bewezen succes in implementatie van veranderingen**
- **VRAAG:**
Kan Team Champion ingezet worden voor het behoud van medewerkers?



TEAM CHAMPION 'WELZIJN'

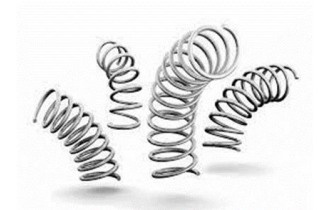
- **Pilootproject**
- **Oog voor het psychosociaal welzijn**
 - 'Wellbeing buddy of chief hapiness officer'
 - Brug tussen HR & afdeling
- **Aandacht voor:**
 - Persoonlijke factoren: veerkracht – professional identity
 - Sociaal kapitaal: teamfunctioneren
 - Beslissingsruimte: autonomie - jobcrafting
- **Kickoff: start met het hele team (item in teamoverleg)**
- **Team Champion krijgt opleiding + coaching/lerend netwerk**
- **Dashboard als gebruikerstool**



TEAM CHAMPION WELZIJN – WAT?



- **(Team) Veerkracht vergroten op afdelingsniveau**
- **Bijdragen aan een gezond werkklimaat**
- **Duurzame teamontwikkeling: sfeer van vertrouwen en veiligheid**
- **Communicatie verbeteren binnen het team**
- **Signaalfunctie**



TEAM CHAMPION 'WELZIJN – WIE?



- **Interesse in algemeen welzijn van collega's en team**
- **Gemotiveerd en geëngageerd**
- **Open minded**
- **Betrouwbaar**
- **Sociale vaardigheden**
- **Team player**



WAT NIET?

- **Therapeutenrol**
- **“Sociale babbeltjes op de werkvloer”**
- **Verspreiden van persoonlijke informatie of roddelen**





TEAM CHAMPION WELZIJN

REACTIES?

*"We are not a team because we work together.
We are a team because we respect, trust, and care for each other"*
Simon Sinek

DASHBOARD VOOR DEELNEMENDE TEAMS

Meting van:

- Intention to leave
- Jobtevredenheid
- Sociaal kapitaal
- Beslissingsruimte
- Werk eisen
- Individuele factoren (veerkracht, burnout,...)

Frequentie:

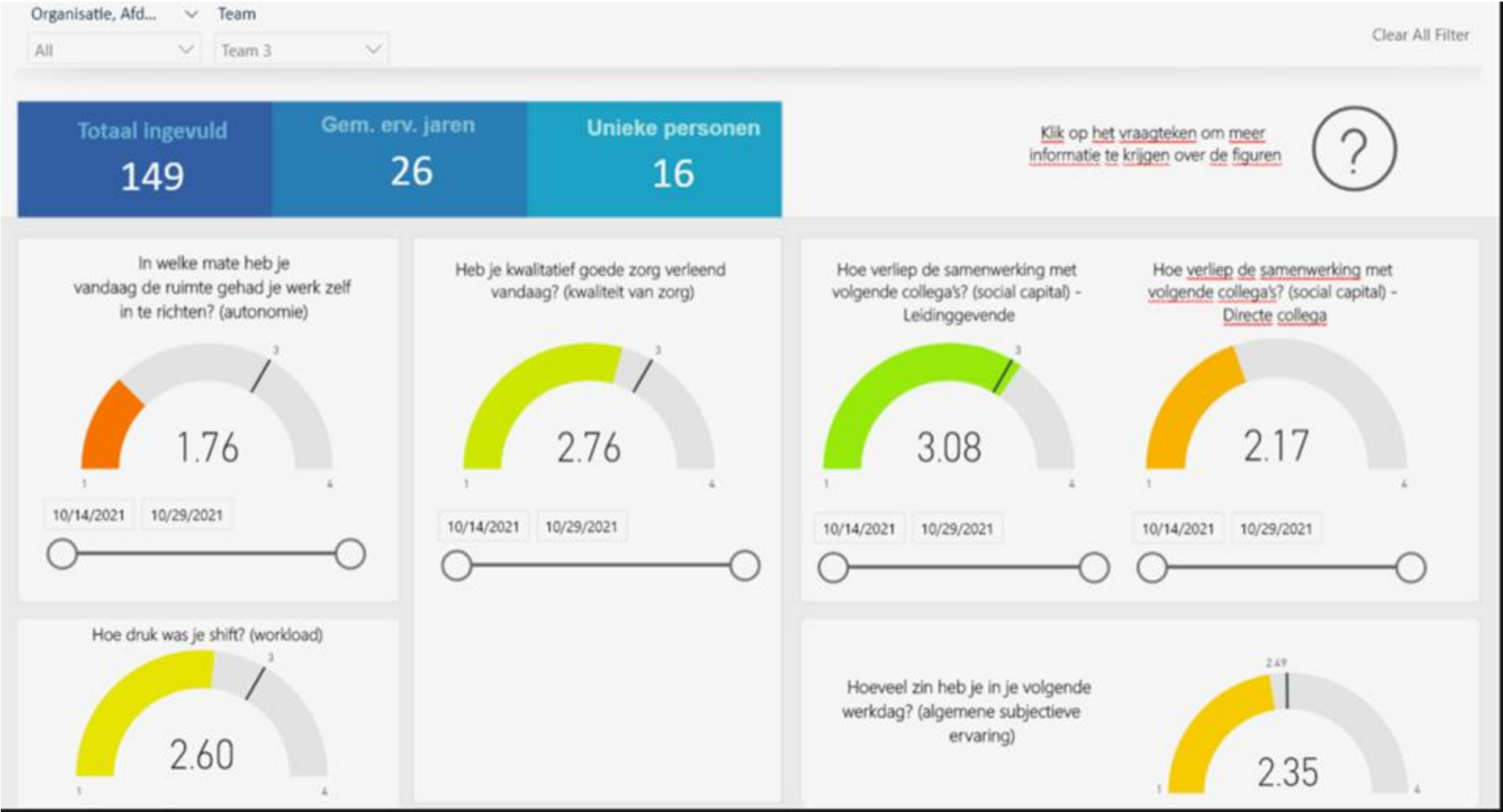
- Wekelijks (5 vragen)
- Drie maandelijks (30')

Resultaten:

- **Voor management, leidinggevende én zorgteams**
- Snelle feedback
- Visueel
- Inzicht op afdelingsniveau
- (Benchmarking)



Uitnodiging voor invullen vragenlijsten via email: link naar online bevraging



WEKELIJKSE VRAGEN:

Vraag 1: Hoe ervaarde je de drukte deze werkdag? (workload)

- Erg zwaar – zwaar – matig – licht

Vraag 2: Heb je kwalitatief goede zorg verleend vandaag? (kwaliteit van zorg)

- Totaal niet – weinig – een beetje – veel

Vraag 3: In welke mate heb je vandaag de ruimte gehad je werk zelf in te richten? (autonomie)

- Totaal niet – weinig – een beetje - veel

Vraag 4: Hoe verliep de samenwerking met je directe collega's? (sociaal kapitaal)

- Zeer slecht – slecht – goed – zeer goed

Vraag 5: Hoeveel zin heb je in je volgende werkdag? (algemene subjectieve ervaring)

- Totaal niet – weinig – een beetje – veel



DASHBOARD

- **Zien jullie dit zitten?**
- **Toegang Dashboard interessant voor het team?**
- **Wekelijks 5 vragen**





VRAGEN?





DANK JE WEL!!!!



TEAM CHAMPION - OPLEIDING

- Energiemanagement (individuele factoren) (1 dag):
 - Veerkracht
 - Resilience engineering
 - Professionele identiteit
- Team functioneren (1dag) (sociaal klimaat):
 - Teamdynamiek
 - Conflicthantering
- Communicatievaardigheden (1dag):
 - Coachen
 - Verbindende communicatie

