

Flexibilisering Groene Hart Ziekenhuis

Social Partners' Conference on Occupational Safety and Health, Vilnius, 24 mei 2018

Inhoud

- Wie zijn we?
- Groene Hart Ziekenhuis - kerncijfers
- Uitdagingen
- Flexibilisering verpleegkundige formatie
- Rol van FIER
- Ervaringen
- Nieuwe uitdagingen

WIE ZIJN WE?

ELLES VAN DER NEUT & ELIZE HOOFTMAN

Wie zijn we?

Elles v/d Neut

- Verpleegkundige;
- Teamleider FIER

Elize Hooftman

- Manager FIER: lijnverantwoordelijkheid FIER;
- Capaciteitsmanagers: rol in ontwikkeling, het neerzetten van integraal capaciteitsmanagement in het GHZ waar flexibilisering onderdeel van is

GROENE HART ZIEKENHUIS

KERNCIJFERS

Groene Hart Ziekenhuis - kerncijfers

- Een algemeen ziekenhuis van en voor de regio Midden-Holland (circa 250.000 inwoners)
- Ruim 2.000 medewerkers; 160 medisch specialisten
- Omzet: 202 miljoen
- 300 bedden -> 93.000 verpleegdagen & 20.700 opnames
- 300.000 polikliniekbezoeken

UITDAGINGEN

VOOR HET GROENE HART ZIEKENHUIS

Uitdagingen

- Besparing in FTE (waarom precies?)
- Vermindering van de ervaren werkdruk (die is hoog?)
- Minimaal behoud van kwaliteit

----- +
Flexibiliseren van de verpleegkundige formatie (als je formatie weghaalt op rustige momenten neem je de mogelijkheid weg om achterstanden weg te halen, iets extra's doen, lijstjes in te vullen etc.?)

FLEXIBILISERING

VERPLEEGKUNDIGE FORMATIE

Wat is 'flexibilisering van de verpleegkundige formatie'?

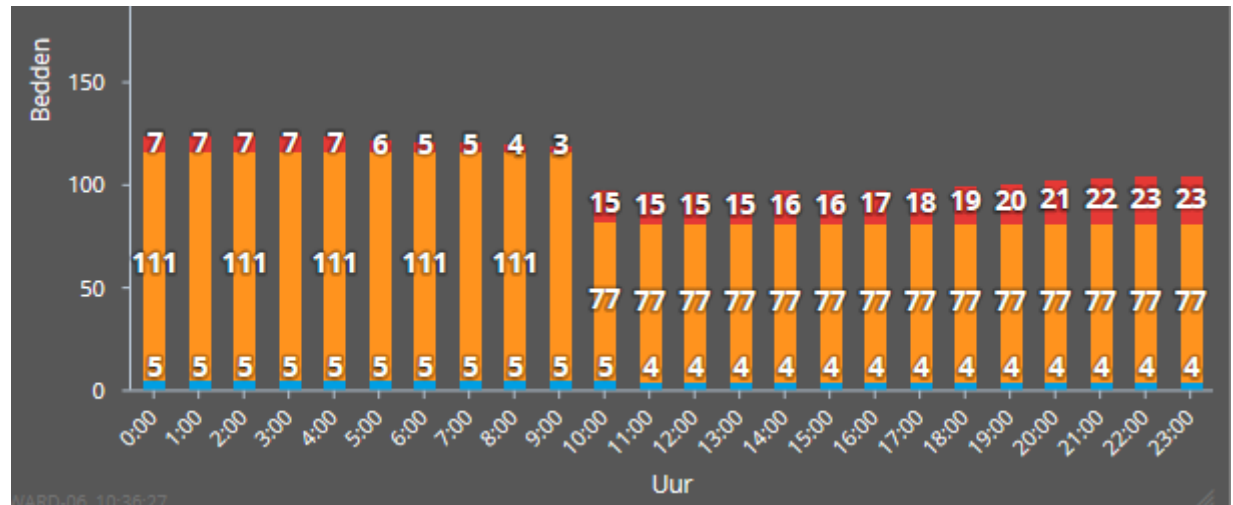
- Vaste contracten versus flexcontracten;
- Bepaalde tijd versus onbepaalde tijd

Het eenvoudig en snel kunnen opschalen met verpleegkundigen als de zorgvraag (in aantal patiënten of zorgzwaarte) toeneemt.

Wat zijn de uitgangspunten rondom flexibilisering?

- Roosteren o.b.v. patiënten(patronen) (i.p.v. bedden) en bijsturen o.b.v. wat er verwacht wordt aan patiënten;
- De verpleegkundige capaciteit is gebaseerd op vooraf vastgestelde normen

22/5
≈ 4



Hoe organiseren we deze flexibilisering?

Verschil reguliere en specialistische verpleegafdeling

Reguliere afdelingen (chirurgie, interne):

- Lagere basisformatie, hoge flexibele schil (vanuit FIER)

Specialistische afdelingen (IC, kinderafdeling, verloskunde):

- De flexibele schil wordt door eigen afdeling geregeld op voorwaarde dat de 'overcapaciteit' in huis wordt ingezet. Geen tussenkomst van FIER.

Het dagelijkse capaciteitsoverleg is het belangrijkste middel om bovenstaande op dagbasis te realiseren en te bepalen.

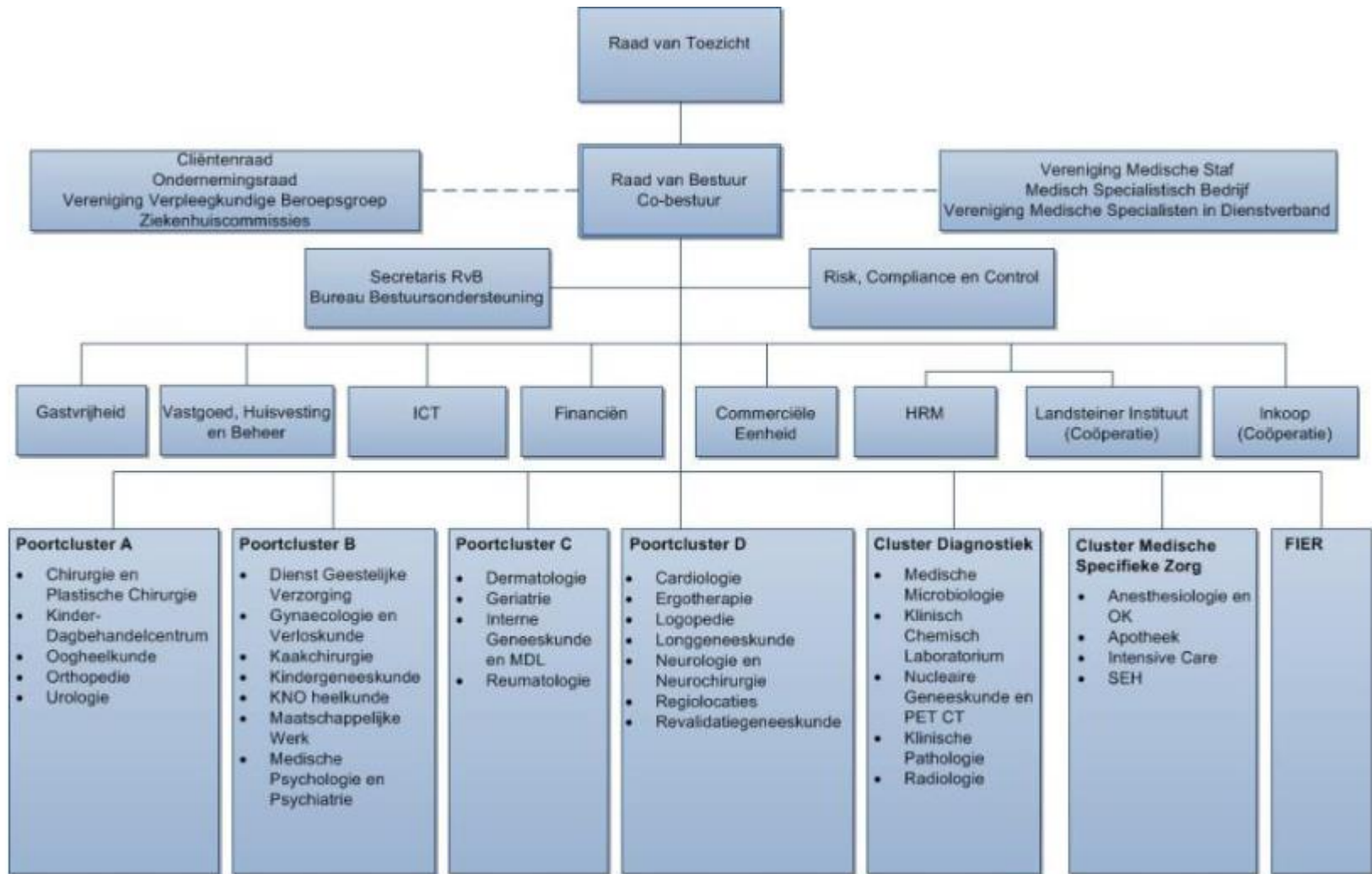
ROL VAN FIER

T.A.V. DE FLEXIBILISERING

Rol van FIER

- FIER levert de inzet van de flexibele schil voor de reguliere verpleegafdelingen (kun je in deze tijd mensen vinden die flexibel willen werken? Zij krijgen hetzelfde salaris?)
- Flexbureau versus FIER
Van personeelstekorten invullen naar het opschalen bij een toename van zorgvraag (maar het is toch niet alleen opschalen? Je haalt er eerst de kasschaaf over en vult dan aan?)
- Flexibel Inzetbaar En Resultaatgericht ('trots')

Groene Hart Ziekenhuis – organogram



De flexibele schil van FIER

- Er zijn clusters van (reguliere) verpleegafdelingen; max. 3 afdelingen per cluster
- Flexverpleegkundigen worden aangenomen, ingezet en opgeleid binnen dit cluster;
- Kennisniveau wordt afgestemd met de betreffende afdeling;
- Flexverpleegkundigen worden, o.b.v. de patiëntenpatronen van het cluster, ingeroosterd voor diensten;
- Dag voorafgaand aan de dienst wordt de definitieve afdeling bekend gemaakt (dat kan betekenen dat je alsnog niet wordt opgeroepen, of opeens wel?)

Het was (en is) niet altijd makkelijk ...

- Personeelsplanning is echt een vak!
- Goede en stabiele personeelsplanning is essentieel. Kennis en kunde op dit gebied blijkt soms onvoldoende (onvoldoende bij wie? Ook bij jullie?)
- Vanuit een bestaande situatie een nieuwe manier van werken introduceren is niet eenvoudig
- Verandering biedt weerstand (bij werkgevers, managers, zorgverleners?)

... maar het heeft ons veel gebracht!

- Er wordt meer over de muren van de eigen afdeling gekeken
- Een intensieve samenwerking tussen FIER en afdelingen waardoor er korte lijntjes ontstaan en er snel geschakeld kan worden
- Flexverpleegkundigen krijgen extra de mogelijkheid om zich te ontwikkelen
- Een aanzet tot standaardisatie van werkprocessen waardoor de kwaliteit van zorg wordt vergroot
- **Is het populair? Met andere woorden: werken verpleegkundigen liever als Fierder dan vast?**
- **Besparing van ongeveer 5% op de verpleegkundige formatie (dus toch hetzelfde werk doen in minder uur?)**

ERVARINGSVERHALEN

DOOR ELLES, FLEXVERPLEEGKUNDIGE

Ervaringsverhalen

- *Invullen door Elles*

Nieuwe uitdagingen

- Schaarste verpleegkundigen – basisroosters niet op orde
- **Moet je als verpleegkundige in je privé leven ook flexibel kunnen zijn om zo te kunnen werken / roosteren?**
- Roosteren is decentraal belegd en onvoldoende op elkaar afgestemd;
- Roosteren is decentraal belegd waardoor nauwe samenwerking arbeidsintensief is;
- Verpleegnorm, en daarmee de werkdruk, wordt als hoog ervaren (meten is momenteel nog niet mogelijk)
- Verdere standaardisatie