



Universitair Ziekenhuis Brussel

UZ Brussel

Laarbeeklaan 101, 1090 Brussel

Telefoon: 02/477 41 11

Websites: www.uzbrussel.be en

www.werkeninhetuzbrussel.be

E-mail: wervingsselectie@uzbrussel.be

UZ Brussel als werkgever

UZ Brussel maakt vanuit een humanistische ethiek en actief pluralisme topgeneeskunde toegankelijk voor iedere patiënt. Het steunt daarbij op de expertise en betrokkenheid van medewerkers, vernieuwend onderzoek en een internationale focus. UZ Brussel trekt als topziekenhuis artsen en verpleegkundigen aan die in een hoogtechnologische omgeving willen werken.

Resultaten van het onderzoek

Primaire Arbeidsvoorwaarden	★ ★ ★
Secundaire Arbeidsvoorwaarden	★ ★ ★ ★
Training & Ontwikkeling	★ ★ ★ ★
Carrièremogelijkheden	★ ★ ★
Organisatiecultuur	★ ★ ★ ★

+: UZ Brussel kent een sterke cultuur van patiëntgerichtheid. Deze wordt gerealiseerd door betrokken en ambitieuze medewerkers. De openheid en transparantie in het beleid zorgen voor een niet statusgerichte werkomgeving waar samengewerkt wordt in multidisciplinaire teams.

!: De grootste uitdaging voor UZ Brussel blijft het kunnen aantrekken en behouden van voldoende competente medische en niet-medische talenten.

Feiten en cijfers

- UZ Brussel telt 3.190 medewerkers en 721 bedden
- Ruim 28.000 gehospitaliseerde patiënten in 2010
- Bezettingsgraad van 75,3 procent

Arbeidsvoorwaarden

- Een goed basissalaris met hospitalisatie- en pensioenverzekering voor iedere werknemer
- Verzekering gewaarborgd inkomen
- Gratis openbaar vervoer, fietsvergoeding
- Kinderdagverblijf en vakantieopvang



UZ Brussel is gecertificeerd als één van de Top Employers België, 2011



UZ Brussel gaat er prat op een hoogtechnologische werkomgeving aan te bieden. Het is een Europees universitair topreferentiecentrum. Inzake radiotherapie bijvoorbeeld is UZ Brussel echt een Europese koploper. Voor heel veel nieuwe toepassingen en nieuwe toestellen is het een referentiecentrum.

UZ Brussel ter introductie

Het Universitair Ziekenhuis Brussel (UZ Brussel) is verbonden aan de Vrije Universiteit Brussel. Net zoals de universiteit is het op het vlak van onderzoek en nieuwe toepassingen net iets eigenzinniger dan andere ziekenhuizen. UZ Brussel is immers niet gebonden aan een bepaalde ideologische lijn. "Respect is een waarde waar we heel veel belang aan hechten. Dit vertaalt zich in de patiëntenzorg onder meer in het absoluut respecteren van het zelfbeschikkingsrecht", zegt Raf Vandenbussche, directeur HR en communicatie. Door zijn eigenzinnige koers heeft het ziekenhuis verschillende doorbraken kunnen realiseren op medische terreinen met een ethische component. Het Centrum voor Reproductieve Geneeskunde is één van de beste referentiecentra ter wereld op het vlak van fertiliteit en ook inzake de kwaliteit van het levenseinde speelt het ziekenhuis een toonaangevende rol. "Een ander speerpuntcentrum waar we fors in investeren is cardiologie. UZ Brussel specialiseert zich in de behandeling van hartritmestoornissen, een activiteit die ingebed is in het Centrum voor Hart- en Vaatziekten."

UZ Brussel gaat er prat op een hoogtechnologische werkomgeving aan te bieden. "We zijn op dat vlak een Europees universitair topreferentiecentrum", zegt Raf Vandenbussche. "Inzake radiotherapie bijvoorbeeld zijn we een Europese koploper. Voor veel nieuwe toepassingen en nieuwe toestellen zijn we een referentiecentrum. Ook op het vlak van IT zijn we goed bezig. Onze IT-manager werd vorig jaar door DataneWS uitgeroepen tot IT-manager van het jaar voor de non-profit-sector. Een aantal van onze interne IT-ontwikkelingen zijn zo >>

performant dat we ze nu samen met Partezis commercialiseren naar andere ziekenhuizen. Het gaat dan om onze klinische werkstations en onze tarificatie- en facturatiesystemen.” “Het grote verschil tussen een universitair en een algemeen ziekenhuis is dat wij een driedelige opdracht hebben’, zegt Raf Vandebussche. “Wanneer het voor gewone ziekenhuizen die courante ingrepen uitvoeren te complex of te gespecialiseerd wordt, nemen wij over. Daarnaast leiden we ook jonge artsen en specialisten op. En we hebben een onderzoeksopdracht, zowel naar nieuwe behandelingen als naar nieuwe medicatie. Ik verwijs onder meer naar het onderzoek rond diabetes en medische genetica. Daarnaast beschikken wij over een

kinderziekenhuis waar alle specialisaties vertegenwoordigd zijn. We hebben trouwens vrij recent een nieuwe afdeling kinderpsychiatrie geopend. Ook is er een nieuw revalidatiecentrum voor geriatriepatiënten bijgekomen.”

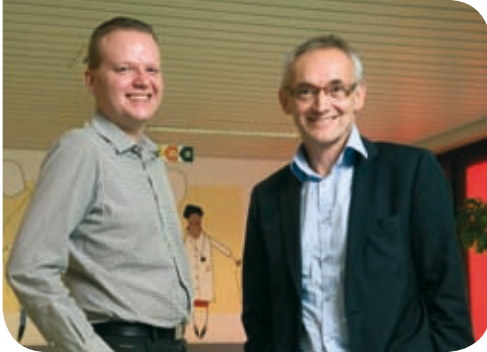
Onderzoek

De uitgebreide mogelijkheden om in het UZ Brussel aan onderzoek te doen, zijn een belangrijke aantrekkingspool voor jonge artsen. “90 procent van onze artsen werken in loondienst, en dit precies vanwege de onderzoeksmogelijkheden”, weet Raf Vandebussche. “Een jonge arts moet de keuze maken: indien het hem enkel alleen om centen te doen is, kan hij hier weinig komen zoeken. Maar indien hij



Heleen Van Gremberghe (24), medical management assistant

“Ik ben afgestudeerd in 2008 en werkte eerst gedurende anderhalf jaar in de sector van de farmaceutische consultancy. Het was een heel klein bedrijf, wat wil zeggen dat er weinig doorgroeimogelijkheden waren. Ook de appreciatie was niet ideaal. Toen hoorde ik dat er bij het UZ Brussel een vacature was voor de mobiele equipe, wat betekent dat je veel verschillende dingen kunt doen. Ik heb er nog geen seconde spijt van gehad voor het UZ te kiezen: er heerst hier een heel goede sfeer en er zijn voldoende doorgroeimogelijkheden. Vooral voor mensen die net als ik over een bachelor diploma beschikken. Bovendien ben ik nogal een sociaal iemand, en dan is een organisatie als de deze ideaal. Andre pluspunten zijn de vele opleidingen en de mogelijkheden tot deeltijds werken.”



“Door inhoudelijk boeiende jobs aan te bieden waarin medewerkers hun eigen ambitie kunnen waarmaken, gekoppeld aan aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, binden we medewerkers aan het ziekenhuis.”

Kim Adriansens,
coördinator HR Business Partners
Raf Vandenbussche,
directeur HR en communicatie

het boeiend vindt om te werken in een academische omgeving gericht op innovatie en onderzoek, zal hij zich hier heel goed voelen. Onze artsen krijgen wat dat betreft vele mogelijkheden. Zij krijgen bijvoorbeeld effectief wetenschappelijk verlof, waarin ze vrijgesteld worden van klinische activiteiten om voluit aan onderzoek te doen. Ze hebben ook de kans om te publiceren en worden daarin aangemoedigd. Er worden daarvoor de nodige fondsen ter beschikking gesteld. Ook de overheid moedigt dit aan, want voor onderzoekers betaal je minder bedrijfsvoorheffing. Dat geld wordt opnieuw ingezet om jonge onderzoekers kansen te geven. Iemand die een belangrijke beurs binnenhaalt, krijgt tijdelijk een vervanger zodat hij of zij enkele maanden of een jaar specifiek onderzoek kan verrichten. We bieden ook mogelijkheden aan onze artsen die niet alleen voor het volle academische profiel kiezen. Daarom bieden we een dubbel carrièrepad aan, waarbij de artsen ook als zelfstandige op honorarium kunnen werken. Ze moeten dan wel bewezen hebben ook klinisch heel goed te zijn. Teveel inkomensverschillen mogen er niet zijn, want anders krijg je interne concurrentie en dat kan niet de bedoeling zijn.”

De toenemende vergrijzing van het personeel is een belangrijke uitdaging voor het UZ Brussel. “We zorgen ervoor dat we onze mensen een goede balans bieden tussen werk en privé.

Zo vermijd je dat medewerkers vroegtijdig afhaken,” aldus Kim Adriansens, coördinator HR Business Partners van het ziekenhuis. Het ziekenhuis zorgt er voor dat medewerkers lang actief kunnen blijven dankzij het principe van gezond verroosteren. “We zorgen er onder meer voor dat er voldoende tijd is tussen nachtdiensten. Daarnaast besteden we veel aandacht aan ergonomie. Het ziekenhuis beschikt over een rugschool. Alle patiëntenbedden zijn elektrisch verstelbaar in de hoogte zodat verzorgenden en verpleegkundigen hun werk kunnen doen zonder daarbij de rug te veel te belasten.” Aan het UZ Brussel is ook een kinderdagverblijf verbonden. Naast de dagopvang tijdens het jaar is tijdens elke schoolvakantie opvang voorzien voor kinderen tussen drie en twaalf jaar.

“Een tweede zeer belangrijke factor zijn de uitgebreide mogelijkheden tot deeltijds werken. 40 procent van onze mensen maakt hier gebruik van”, zegt Raf Vandenbussche. “Ook artsen kunnen deeltijds werken. Een logisch gevolg van de vervrouwelijking van het beroep. Onze uurroosters zijn bijna op maat van de persoon gemaakt. Meer zelfs, de hoofdverpleegkundige geeft achteraf feedback als niet aan alle wensen kon voldaan worden.”

Tot slot maakte UZ Brussel ook werk van een verlenging van de brugpensioenregeling voor lange loopbanen, wat zorgt voor een snellere doorstroming.

»



“Er is hier geen sterke hiërarchie aanwezig. De medewerkers spreken elkaar met de voornaam aan. Dat geldt ook voor de artsen.”

Loopbaanontwikkeling

Het UZ Brussel heeft oog voor de loopbaanontwikkeling van de medewerkers. Enerzijds is er het klassieke loopbaantraject van verpleegkundige, adjunct-hoofdverpleegkundige tot hoofdverpleegkundige. De verpleegkundigen kunnen zich ook in een bepaald domein specialiseren. “Een verpleegkundige die door specifieke ervaring en opleiding gespecialiseerd is in wondzorg, krijgt een opleidingsfunctie ten opzichte van collega’s op andere diensten”, legt Kim Adriansens uit. “Op die manier krijgt de verpleegkundige-specialist de kans om zijn of haar expertise buiten de eigen afdeling te dragen. Zo trachten we loopbanen aantrekkelijk te maken. Overigens is niet iedereen uitverkoren om hoofdverpleegkundige te worden.” Steeds meer functiedifferentiatie is gebaseerd op competenties. De centrale vraag daarbij is welke verpleegkundige taken gedelegeerd kunnen worden, niet alleen naar verpleeghulp en logistieke medewerkers maar ook naar andere paramedici en zelfs artsen. Raf Vandenbussche: “Bij elke chirurgische ingreep zijn verpleegkundigen aanwezig in het operatiekwartier. De vraag is of er andere beroeps-categorieën zijn, zoals paramedici, die over competenties beschikken die eveneens nuttig zijn in een operatiekwartier. Zo kan de taak van een verpleegkundige bij een orthopedische ingreep bijvoorbeeld overgenomen worden door

een kinesist of een podoloog.” Op die manier tracht het UZ Brussel een oplossing te vinden voor knelpuntberoepen.

Ambitie

Een van de grote troeven van het UZ Brussel is dat het een warme werkgever is. “Openheid en transparantie zijn de sleutelwoorden”, legt Kim Adriansens uit. “Er is hier geen sterke hiërarchie aanwezig. De medewerkers spreken elkaar in een informele sfeer met de voornaam aan. Dat geldt ook voor de artsen en professoren. Iedereen heeft respect voor elkaar, er wordt ook veel gelachen. Dat bewijst dat onze mensen met enthousiasme hun werk doen.” Het UZ Brussel is een ziekenhuis met ambitie. “Dat verwachten we ook van onze medewerkers”, zegt Raf Vandenbussche. Om de betrokkenheid van de medewerkers te ondersteunen, profileert het UZ Brussel zich als een goede betaler. Medewerkers krijgen een degelijk basisloon en een uitgebreid zorgpakket. Zo heeft elke werknemer recht op een hospitalisatie- en een groepsverzekering. Recent kwam daar ook nog een verzekering gewaarborgd inkomen bij. “Door inhoudelijk boeiende jobs aan te bieden waarin medewerkers hun ambities kunnen waarmaken, gekoppeld aan aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, binden we medewerkers aan het ziekenhuis. Dat verklaart ons laag verloopcijfer van rond de 8 procent.”

De goede sfeer en dito arbeidsvoorwaarden, gekoppeld aan de grote expertise die het UZ Brussel bezit in een aantal domeinen, zijn ook buiten de landsgrenzen bekend. "We trekken een aantal Filipijnse verpleegkundigen aan. Ze hebben in hun thuisland de Nederlandse taal geleerd en in januari gaan ze hier aan de slag. In principe voor één jaar, en daarna hebben ze de keuze: blijven of niet.."

De internationale dimensie van het UZ Brussel uit zich ook op andere vlakken. "Inzake fertiliteit, waar we de absolute nummer één zijn, openden we in Koeweit samen met een lokale instelling een nieuw ziekenhuis. We sturen een aantal specialisten uit om de mensen ter plekke op te leiden. Ook in Saoedi-Arabië hebben we

een project lopen. Op die manier exporteren we onze kennis."

Processen

Een andere trend is een toenemende aandacht voor het herdenken van processen. "We vertrekken daarbij vanuit de patiënt. Als je wil dat de disciplines het patiëntentraject volgen en niet omgekeerd, dan moet je al je processen herbekijken. Je artsen moeten meewillen, heel je organisatie moet hertekend worden, enzovoort. Het gaat dan ook om een heel drastische omwenteling waar het zorgpad vanuit de patiënt opgebouwd wordt. Al onze medewerkers moeten de 'klik' maken. Daar ben je even mee bezig."



Dirk De Smedt (44), hoofdlaborant

"Het UZ Brussel was mijn eerste werkgever. Ik kwam met de organisatie in contact tijdens een uitstap voor het vak biologie. Dat was in 1987. Er bewoog hier toen veel op het vlak van genetica, en dat boeide me enorm. Ik wist meteen dat ik na te zijn afgestudeerd hier wilde komen werken. Het is hier heel aangenaam, men houdt enorm veel rekening met de medewerkers. Je krijgt hier dan ook veel voordelen, zoals een hospitalisatieverzekering en extra vakantiedagen vanaf 45 jaar. Ik vind dat ik hier meer dan behoorlijk verloond wordt voor mijn werk. Misschien kan ik in de privé meer verdienen, maar ik heb hier enorm veel voldoening in mijn werk. Dat vind ik minstens zo belangrijk als het financiële luik. De doorgroeimogelijkheden zijn afhankelijk van je functie, en je wordt aangemoedigd om initiatieven ter zake te nemen."

