

Nota

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Onderwerp | Criteria bij de teamtoewijzing | Datum | 16/01/2018 |
| Auteur(s) |  | Status | verspreiding |
| Bestemd voor | veranderteams |  |  |

**Criteria bij de teamtoewijzing**

## Waarom is dit belangrijk?

We zijn ervan overtuigd dat het heel belangrijk dat alle personeelsleden weten op basis waarvan de collega’s zullen toegewezen worden aan een team. Daarover willen we in dit document wat extra informatie en inspiratie geven.

Het gaan in dit document niet zozeer over de juistheid van de criteria. Jullie zouden als CLB kunnen kiezen om andere criteria te nemen, ze in een andere volgorde kunnen steken, nog andere manieren bedenken om de heel concrete toewijzing te communiceren, maar daar gaat het in wezen niet om. Het gaat er wel om dat het voor iedereen duidelijk is en dat er aan "fairheid" een praktische en goed beargumenteerbare invulling wordt gegeven. Deze beslissingsprocedure moet logisch in elkaar worden gezet en ook helder én op een goeie manier naar de medewerkers worden gecommuniceerd. Zodat het voor iedereen glashelder en duidelijk is hoe die toewijzing tot de teams zal gebeuren, en dit voor iedereen op een zelfde manier.

Voor alle duidelijk: alle criteria, vragen, antwoorden, voorbeelden,… zijn louter ter inspiratie. Het is belangrijk dat jullie hierin als CLB zelf de goede keuzes maken.

## Mogelijke criteria voor teamtoewijzing

Hieronder geven we een voorbeeld van een aantal mogelijke criteria, die kunnen gebruikt worden als leidraad om mensen aan de teams toe te vertrouwen. Hieronder staan ze in een bepaalde volgorde (waarbij criterium A en B voorgaan op C). Dit zijn voorbeelden en kan door jullie anders gebeuren, als er maar goed over nagedacht is en dit goed gecommuniceerd is naar alle collega’s.

Criterium **A** *:*

Elk team moet over de beoogde mankracht/ personeelsinvulling beschikken.

Waarom? De voorziene taken in het team met voldoende kwaliteit kunnen uitvoeren.

**Criterium B :**

In elk team ( KP1 + KP2 + KP6) en (KP3 + KP4 ) is minimaal één vertegenwoordiger van elke discipline opgenomen. Voor KP5 en KP7 is een vertegenwoordiger van elke discipline niet noodzakelijk.

Waarom? Multidisciplinaire samenwerking in de trajecten mogelijk maken.

**Criterium**C :

Elke medewerker wordt aan één team toegewezen rekening houdend met zijn/haar eerste keuze.

Waarom? Deskundigheidsontwikkeling bevorderen door meer afgelijnd en eenvormiger takenpakket voor betrokken medewerkers.

## Mogelijke aanvullingen/vragen/….

Hierbij geven we nog een aantal aanvullingen die jullie mee kunnen doen in het toewijzen van mensen aan teams. Dit noteren we hier omdat ook dit heel duidelijk moet zijn voor de collega’s. Hoe minder onduidelijkheid er hierrond is, hoe beter!

Mogelijke aanvulling: criteria A en B gaan voor op criterium C!

D.w.z. wanneer na de toewijzing op basis van de eerste keuze ( crit. C) blijkt dat bepaalde teams onvoldoende bemand zijn ( crit. A) of niet voldoende multidisciplinair samengesteld zijn ( crit. B), kunnen bepaalde medewerkers toch toegewezen worden volledig aan één team van hun tweede keuze of deels aan een team van hun eerste keuze en deels aan een team van hun tweede keuze.

Indien we afwijken van criterium C (omdat criterium A en B niet bereikt zijn) houden we rekening met

* de persoonlijke talenten van de medewerker
* de omvang van het werkvolume van de medewerker (vermijden van versnippering en te kleine taakvolumes in teams

We willen daarbij wel steeds streven naar een gedragen akkoord van de betrokken medewerkers.

**Kunnen mensen die 100% werken 50% in één en 50% in ander team werken?**

Mogelijke antwoord: Als A en B niet gerealiseerd zijn kan dit.

Mogelijk antwoord: Elke medewerker wordt bij voorkeur aan één team toegewezen, maar dit waarschijnlijk lukt dit niet bij iedereen. Sowieso zullen de artsen en verpleegkundigen die ook buiten KP 7 willen werken, in twee teams zitten, omdat we ervoor opteerden om alle verpleegkundigen en artsen sowieso in KP 7 te laten werken. Dit zou eventueel kunnen veranderen, maar er moeten genoeg mensen zijn om de medische onderzoeken uit te voeren natuurlijk.

**Kan men na een jaar veranderen van team?**

Mogelijk antwoord: ja/nee + waarom

**Wie beslist toewijzing?**

Toekennen personeel door directie (eventueel samen met de staf, directieteam,…).

**Wat doen we met de mensen die niet hun eerste keuze krijgen?**

Mogelijke antwoord: Met de mensen die hun eerste keuze niet krijgen, gaan we bespreken wat ze nodig hebben om toch aan de slag te gaan in het team dat niet hun eerste keuzes is en geven we aan dat er na een schooljaar kan bekeken worden hoe het gelopen is en dat aanpassing eventueel zou kunnen.

**Hoe gaan we mensen hun voorkeuren laten bekend maken?**