

transvorm magazine

verder
met werken
in zorg en
welzijn

NUMMER 2 | 2023 INNOVATIE IN BEELD > Leeflandgoed Opwetten | UITSTROOMCIJFERS > De zorg is géén vergiet | AMARANT > Zo regel je extra handjes voor de zomerpiek | ONDERWIJSINNOVATIE > "Kijk over de schutting" | EXPERTFUNCTIE > Nieuw perspectief voor verzorgenden



► In de rubriek Dag en Nacht vragen we zorgverleners in de dag- en nachtdienst: wat maakt in jouw werk een verschil van dag en nacht?

Dag & Nacht

► **Dorus Lamet** Functioneel beheerder Bravis ziekenhuis:

“In mijn functie verbeter en beheer ik systemen en applicaties voor de bestellingen van kantoorartikelen. We werken sinds kort met een nieuw systeem waarin het hele proces staat, van bestellen tot magazijnbeheer en betalingen. De uitdaging is om iedereen mee te krijgen in dit nieuwe systeem: mijn eigen collega's en onze leveranciers. We zijn geen zorgverleners, maar we zorgen ervoor dat alles rondom de zorg goed geregeld is. In de toekomst implementeren we dit systeem ook voor operatiematerialen, zodat ook medewerkers op de ok alles via hetzelfde proces bestellen. Wat voor mij het verschil van dag en nacht maakt en mijn werkplezier verhoogt, is de mogelijkheid om te werken op afstand. Bravis ziekenhuis heeft ook zorglocaties op andere plekken waar wij de administratie voor doen en de systemen voor beheren. Dankzij beeldbellen sta ik makkelijk in contact met iedereen die anders onzichtbaar blijft.”

“De mogelijkheid om op afstand te werken”

De zomer door

‘Arbeidsmarkt onder druk, uitdagingen, tekorten, transities en transformaties.’ De kranten staan vol met dit soort berichten en brengen niets nieuws onder de zon. Alleen zijn in de vakantietijd de tekorten nóg beter voelbaar. De noodzaak om het werk anders te organiseren is daarmee ook groter.

Zomerdrukke is één van de rode draden in deze editie van Transvorm Magazine. Je leest onder meer hoe bij Amarant ondersteunende medewerkers fietsen met bewoners of helpen in de wasserij. ‘Win-win’ want het ontlast niet alleen de zorg, maar verbindt ook medewerkers in de organisatie.

Een drukke zomerperiode biedt dus ook kansen. Bijvoorbeeld om te experimenteren met de roosters, planning en bezetting op locaties. Door extra inzet van innovatieve (hulp)middelen. Of door de inzet van mensen met een andere achtergrond.

Zelf maak ik tijdens de zomer graag gebruik van de langere dagen met meer licht en buitenlucht. De natuurlijke zomeringrediënten zorgen voor wat afstand en reflectie op het dagelijkse werk in onze mooie sector.



Op een inspirerende zomer!

Koen de Hond

Directeur-bestuurder Transvorm



FOTO COVER:
MARIA VAN DER HEYDEN

Inhoud

DAG EN NACHT (DAG)	2
AAN DE SLAG	4
BEKIJKS	6
DE AMBASSADEUR	10
COLUMN	12
LEEFLANDGOED OPWETTEN	13
DE TRANSFORMATIE	16
NEXT!	18
VITALITEIT IN HR-BELEID	20
CLOSE-UP	22
NAAR BUITEN	24
VOORUITBLIK EN COLOFON	26
DAG EN NACHT (NACHT)	27



Gezocht: vakantiekrachten

Een goedbetaalde vakantiebaan waarbij geen dag hetzelfde is. Dát biedt de zorg! Transvorm ondersteunt zorg- en welzijnsorganisaties bij de werving van jongeren voor de drukke zomerperiode. Een online wervingscampagne maakt jongeren warm voor werk tijdens de zomermaanden. Op BrabantZorg.Net hebben de vacatures een centrale plek.



< Wil je meer informatie of direct jouw vacature aanmelden?
Scan dan de QR-code!

Themadag voor leidinggevendenden

In het najaar vindt de themadag voor leidinggevendenden in het primaire proces plaats. Tijdens deze dag focussen we op jouw rol en hoe je die vormgeeft bij de transitie naar houdbare zorg. Ook bespreken we hoe je de kwaliteit van de zorg én het werkplezier van medewerkers behoudt. We bieden je inspiratie en handvatten om aan de slag te gaan met transformatie. Wil je hierbij zijn? Of heb jij hier goede ideeën over die je wil delen? Neem dan contact op met Patty Claassens via p.claassens@transvorm.org.



< Lees hier meer over de themadag.



Skills! Skills?

Iedereen praat erover en iedereen beweert ermee bezig te zijn: skills. Verlicht skillsgericht werken de druk op de arbeidsmarkt van zorg en welzijn? Transvorm brengt de behoeften van zorgorganisaties rondom dit onderwerp in kaart. Met een bijeenkomst in het voorjaar en de publicatie Anders kijken - naar een skillsgerichte arbeidsmarkt zorg en welzijn. In de column op pagina 12 deelt Martin van Berloo, beleidsmedewerker strategische analyse, zijn visie.



Meer weten over dit onderwerp? Patty Claassens praat je graag bij: p.claassens@transvorm.org.
< Download hier de publicatie Anders kijken.



Vernieuwend Werken in de Zorg

In het najaar start het Brabantse programma Vernieuwend Werken in de Zorg. Hierin gaan zorgprofessional én leidinggevende samen aan de slag voor toekomstbestendige zorg. Want als je inzet op de aanwezige kennis en ervaring van zorgmedewerkers, organiseer je de zorg slimmer. Met meer aandacht voor vakmanschap en de ruimte om te vernieuwen. Samen van 'Idea' naar 'I do'!



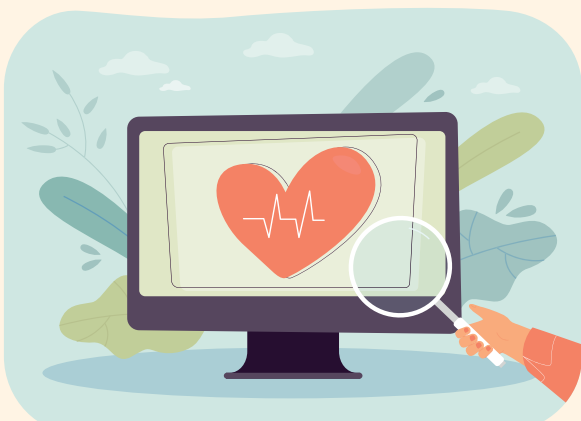
< **Meer weten?**
Scan de QR-code.

Arbeidsmarktconferentie Zuidoost-Brabant

Onder het motto 'vertragen en tijd vrijmaken voor ontmoeting in de overtuiging dat dit versnelling oplevert' kwamen zo'n 45 zorgbestuurders en stakeholders uit Zuidoost-Brabant in Eindhoven bij elkaar. Na een inspirerende keynote van Jan Latten, bekend van het CBS, spraken de deelnemers aan de dialoogtafels over de stappen die nodig zijn om de samenwerking te versterken richting regionaal werkgeverschap. "Het grootste risico is dat we kansen laten liggen."



< **Benieuwd naar de publicatie?**
Scan de QR-code.



Groot vertrouwen in de gezondheidszorg

Goed nieuws! Onderzoek van Nivel laat zien dat het vertrouwen in zorgprofessionals in Nederland groot is. Mensen vertrouwden in 2022 het meest op huisartsen (92%), specialisten (88%) en verpleegkundigen (86%). Daarnaast had ruim driekwart (77%) van de panelleden veel vertrouwen in ziekenhuizen. Cijfers om trots op te zijn!



< **Check alle cijfers van de Barometer Vertrouwen in de Gezondheidszorg van Nivel.**

> **Koen de Hond** en zijn gast bekijken een actueel thema in zorg en welzijn of de arbeidsmarkt vanuit een onverwachte invalshoek. Deze keer is het thema innovatie in onderwijs en werkveld.

Koen de Hond



**“Durf buiten
de kaders
te denken”**

Innovatie in zorg en welzijn, in het beroepsonderwijs én het werkveld. Het onderwerp ligt Laurent de Vries nauw aan het hart. Het is de rode draad in zijn huidige functie als bestuursvoorzitter van Summa College en was het ook in zijn tijd als bestuurder van ouderenorganisatie Viattence. Samen met Koen de Hond, bestuurder van Transvorm, kijkt hij over schuttingen heen.

Laurent de Vries

Laurent: "Er is meer nodig dan innovatie binnen de huidige kaders van het onderwijs- en zorgsysteem. Door de verschillende functies, protocollen en wet- en regelgeving lukt het onvoldoende om écht te veranderen. Om de uitdagingen van nu – krapte op de arbeidsmarkt, onvoldoende instroom – en de toekomst – dubbele vergrijzing – het hoofd te bieden, is het belangrijk om breder te kijken."

Waardegedreven werken

Koen: "Klopt het dat het meer mag gaan over de vraag: wat kan ik betekenen? Welke vaardigheden heb ik en hoe kan ik deze het beste inzetten?" "Inderdaad", zegt Laurent. "In mijn tijd bij Viattence zat ik regelmatig aan het bed van stervende ouderen. Omdat het onverdraaglijk is als iemand de laatste dagen van zijn leven alleen is, iets wat bij 25 procent van de ouderen erg genoeg het geval is. De gesprekken die ik voerde, gingen over de vraag 'Ben ik er wel genoeg geweest voor de

mensen die ik liefheb?'. Niet over geld, macht of status. Laten we onszelf die vraag niet pas aan het eind van ons leven stellen, maar veel eerder. Het was voor mij mede de aanleiding om in het onderwijs te gaan werken."

Modulair onderwijs mogelijk maken

"De manier waarop je kijkt naar systeeminnovatie, heeft flinke gevolgen voor zowel het onderwijs als het werkveld", concludeert Koen. Laurent: "Kijk naar mensen, zeg ik altijd. Want daar ligt de sleutel tot verandering. Docenten met hun onderwijsexpertise weten hoe ze goed onderwijs moeten maken. En: de student van nu lijkt niet op die van dertig jaar geleden. Jongeren willen tegenwoordig zinvol bijdragen, zijn zich bewust van hun rol en hun maatschappelijke verantwoordelijkheid. Onderzoeken bevestigen dat de jeugd van nu andere drijfveren heeft dan de generaties voor ons. Een vast contract is bijvoorbeeld niet voor



Koen de Hond

"Skillsgericht werken leidt tot meer instroom vanuit andere achtergronden. En tot meer diversiteit en rijkere teams"

iedereen langer iets om naar te streven. Generatie Z, de jongeren van nu, doen 'klussen', willen reizen en zelfstandig een eigen leven bepalen. Dat heeft gevolgen voor het onderwijs; zij willen niet allemaal drie jaar aan een stuk studeren. Die realiteit heeft gevolgen voor het onderwijssysteem. Voor docenten, die steeds meer bezig zijn met coachen en begeleiden, en voor de administratie, roostermakers en de examencommissie. Die veranderingen krijgen binnen Summa steeds meer vorm. Bijvoorbeeld met een talentenpaspoort naast een diploma. Dit maakt groei en ontwikkeling tastbaar en er is aandacht voor skills. Hierdoor is het niet alleen waardevol voor studenten, maar ook voor de arbeidsmarkt. Want ook hier wordt steeds vaker breder gekeken."

Communities vormen

Laurent vervolgt: "In het mbo zijn heel veel volledig ingerichte praktijkruimten waar studenten het vak leren. Maar

die staan ook bij bedrijven. Waarom combineren we die niet veel meer? We jagen nu vanuit twee werelden – praktijk en onderwijs – verandering aan. Het is beter om dat gezamenlijk te doen, zodat communities ontstaan waarin een diverse groep samen een nieuwe werkelijkheid creëert." Koen ziet in zorg en welzijn ook steeds meer communities ontstaan. "Het MBO Innovatie- en Expertise Centrum (MIEC) verbindt zeven Brabantse mbo-instellingen, het bedrijfsleven en de overheid met elkaar. Zij buigen zich samen over technische innovatie door kunstmatige intelligentie. En HIS-I is een voorbeeld van een kenniscommunity. Dit samenwerkingsverband gaat over implementeren en opschalen van sociale en technologische innovaties binnen zorg en welzijn."

Zij-instroom en skillsgericht werken

Vervolgens kijken Koen en Laurent naar het werkveld. Laurent hierover: "Zij-instroom is een goede ontwikkeling. Sommige zorgprofessionals zijn maar 20 procent van de tijd bezig met werk waarvoor ze bevoegd én bekwaam moeten zijn. Als de bevoegde en bekwame professional de ruimte krijgt om zijn kennis uit te breiden, kan de resterende 80 procent van het werk gedaan worden door

Laurent de Vries

“Kijk naar ménsen, zeg ik altijd. Want daar ligt de sleutel tot verandering. Docenten met hun onderwijsexpertise weten hoe ze goed onderwijs moeten maken”

een bekwaam persoon.” Koen: “Ook skillsgericht werken, waarbij meer aandacht is voor vaardigheden in plaats van diploma’s, leidt tot meer instroom vanuit andere achtergronden. En tot meer diversiteit en rijkere teams. We zien dat ook in zorg en welzijn steeds meer gebeuren.” Laurent: “Bovendien; hoe meer mensen meewerken, meedoen en deelnemen aan het arbeidsproces, hoe kleiner de maatschappelijke verschillen.”

Technologische innovatie omarmen

Na innovatie in het systeem en sociale structuren, komt het gesprek op technologische innovatie. Laurent: “Artificial intelligence is zeer geschikt om van buiten het systeem te kijken naar veranderingen in zorg en onderwijs. Want een computer heeft geen last van een gekleurde bril of tegenstrijdige belangen. Laten we technologische innovatie omarmen; hoe meer mensen gebruikmaken van open innovaties als ChatGPT en artificial intelligence, hoe meer data over een bepaald onderwerp beschikbaar is. En hoe waardevoller de oplossing.”

Cliëntgerichte innovatie

Koen sluit af met een voorbeeld van praktische, cliëntgerichte innovatie.

“Studenten kregen de opdracht om na te denken over nieuwe manieren om mensen op leeftijd te helpen na het verlies van hun partner. Zij vroegen aan ouderen: ‘Wil je het liefst dat er iedere dag iemand met je meegaat naar het graf van je partner? Wil je een scooter zodat je zelf kunt gaan? Of wil je het liefst een tablet waarmee je met behulp van Virtual Reality op ieder moment van de dag vanuit huis een kijkje kunt nemen?’ Studenten ontdekten dat de meeste mensen de voorkeur hadden voor de VR-oplossing.” Laurent: “Dit illustreert dat innovatie uit mag gaan van de behoeften van de cliënt en niet vanuit wat wij denken dat die behoefte is. Maatwerk op menselijke maat en de ander echt zien in plaats van aannemen. Deze manier van buiten kaders denken leidt tot onverwachte, menselijke oplossingen.”



Innovatief platform levert meer op dan extra handjes in de zomer

Van een Excellijst en alles telefonisch regelen, tot een goedlopend online platform waar alle medewerkers zelf de verbinding leggen. Amber Vos werkt als senior beleidsadviseur bij gehandicaptenzorgorganisatie Amarant en is ambassadeur van het project 'Extra handjes voor de zorg'. Het nieuwe platform regelt extra hulp tijdens de drukke zomerperiode. Naast dat het de zorg ontlast, verbindt het collega's in alle lagen van de organisatie. Win-win!



Hoe is het platform ontstaan? En hoe werkt het precies?

"Het idee is tijdens corona ontstaan. Vanwege capaciteitsproblemen koppelden we medewerkers uit de ondersteunende afdelingen als ICT, beleid, HR, communicatie en financiën, aan zorgteams. Dat werkte, maar kostte veel tijd. Nu is er een platform dat vraag en aanbod verbindt. De vakantiepiek duurt van ongeveer

mei tot en met september, dan is het een uitdaging om de zorgroosters rond te krijgen. Teams uit de directe en indirecte zorg kunnen via dit platform 'pakketjes werk' aanbieden, aan de medewerkers vanuit de ondersteunende afdelingen. Denk aan afwassen, opruimen, wandelen, fietsen met cliënten, werken in de wasserij of schoonmaak; allemaal laagdrempelige taken. Het is een vorm van taakdifferentiatie."

Wat brengt het de organisatie?

"Het verlaagt de druk op de zorg en cliënten krijgen op deze manier extra persoonlijke aandacht. Bovendien levert het meer begrip op voor elkaar. Collega's krijgen een beter beeld van hoe het er in de directe en indirecte zorg aan toe gaat. In de beleidsluwe periode ondersteunen zij de zorgteams en leren ze van de werkvloer."

Wat doet Amarant nog meer om de zorgdruk te verlagen?

"We kijken altijd eerst of het netwerk van de cliënt kan bijspringen. Vervolgens gaan we bij vrijwilligers na of zij iets kunnen betekenen. Is deze hulp niet voldoende? Dan kunnen ze het platform inschakelen."

Dus nu staat het platform?

"Jazeker, het platform staat. Het is belangrijk om voordat de zomer begint de mogelijkheden van het platform weer onder de aandacht te brengen. We werken hier continu aan en informeren managers en voorzieningen erover."

Wat levert het platform op behalve de handjes?

"Het maakt sommige collega's ook warm voor een baan in de zorg. Hoewel mensen vaak bewust de keuze





maken om in een ondersteunende functie te werken, zien we nu ook dat er medewerkers zijn die door 'Extra handjes in de zorg' starten met een zij-instroomtraject. Wat dat betreft heeft Amarant veel mogelijkheden!"

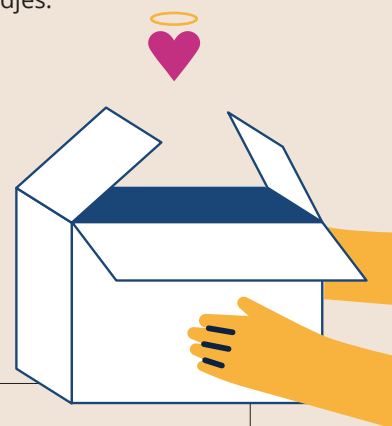
Wat adviseer je andere zorgorganisaties die ook 'pakketjes werk' willen uitbesteden?

"Houd het eenvoudig, dat is belangrijk. Begin met een multidisciplinair werkgroepje van mensen die de meerwaarde inzien van zo'n platform. En betrek de afdeling communicatie er direct bij. Zij kunnen een dergelijk initiatief goed wegzetten in de organisatie. Het is goed om een aantal spelregels op te stellen, zodat ook de randvoorwaarden helder zijn voor iedereen. Bij ons is het bijvoorbeeld zo dat de inzet op vrijwillige basis plaatsvindt en dat het niet de bedoeling is dat een medewerker boven de contracturen uitkomt. Daarnaast

stemmen mensen vooraf altijd met hun manager af of de eigen werkzaamheden het toelaten om te helpen."

Ben je trots op wat je samen met collega's hebt neergezet?

"Jazeker. Ik ben heel trots dat een project wat uit nood geboren is, echt van waarde is. Voortaan informeren we nieuwe medewerkers dat we op deze manier samenwerken. Het wordt steeds meer gemeengoed! Op het platform delen we ook de nodige ervaringsverhalen en vlogs, dat inspireert en werkt aanstekelijk. Hopelijk leidt dat dit jaar tot nog meer extra handjes."



'In de zomermaanden stapelen de karren met was hoog op', stond er op het platform. Ilona van Dongen, senior inkoopadviseur bij Amarant, kwam gelijk in actie.

"Het is heel fijn dat ik op deze manier mijn steentje kan bijdragen. Dat ik toch mijn bijdrage voor cliënten kan leveren. Want ook schone was is belangrijk, zeker in de warme zomer. Ik kom in mijn functie als senior inkoopadviseur niet vaak rechtstreeks op de vloer. Door in de wasserij te helpen hoorde ik sneller wat er speelde en waar medewerkers behoefte aan hadden. Op een middag werkte ik samen met de teammanager van de wasserij. Stonden we met z'n tweeën was weg te vouwen en punten te bespreken waar we normaal gesproken een aparte vergadering voor inplanden. Dat werkte heel efficiënt."

Een skillsgerichte arbeidsmarkt

Utopie of realiteit?

Het personeelstekort binnen zorg en welzijn is een lastig probleem. Eén van de oorzaken is de beperkte en afnemende beschikbaarheid van nieuwe medewerkers. Een van de oplossingen is een skillsgerichte benadering van de arbeidsmarkt. Hierbij zijn vaardigheden leidend boven de beperkingen van strikte kwalificaties en functieprofielen.

Anders kijken naar werk en medewerkers, naar vaardigheden en talenten, verlicht de druk op de arbeidsmarkt. Het maakt de weg vrij voor flexibele opleidingstrajecten voor nieuwe medewerkers. Daarnaast betekent het voor mensen die al langer in de zorg werken meer zicht op ontwikkelingsmogelijkheden en -behoeften. Tenslotte maakt het jobcarving en jobcrafting mogelijk, waardoor werk interessant en uitdagend blijft voor alle partijen. Kijken naar skills is bovendien kiezen voor meer diversiteit in teams, iets wat de samenwerking ten goede komt.

Zijn er ook nadelen? Zeker. Tot op heden worden de mogelijkheden tot skillsgericht werven en werken nog

mondjesmaat benut. Het is complex en eenduidigheid ontbreekt, mede door het grote aantal initiatieven en de vele betrokken partijen. Skillsbased werken is nog nauwelijks evidence-based, skills-initiatieven worden ook niet structureel geëvalueerd en deelnemers worden na afloop onvoldoende gemonitord. De meerwaarde is dus nog niet onomstotelijk (wetenschappelijk) bewezen en er schuilen grote uitdagingen in het toetsen, valideren en erkennen van skills.

Toch zeg ik volmondig: ga aan de slag met skillsgericht werken. Kijk meer naar de vaardigheden van mensen dan naar diploma's. De realistische voordelen zijn veelzeggend en alle manieren die bijdragen aan het verlichten van de zorgdruk verdienen een kans. Net als de gemotiveerde mensen die anders moeilijk aan het werk komen in onze sector.



Martin van Berloo
Beleidsmedewerker
strategische analyse



< Voor een volledig overzicht van de voordelen download je onze publicatie **Anders kijken, naar een skillsgerichte arbeidsmarkt van zorg en welzijn**.

Domeinoverstijgend werken in de praktijk

Leeflandgoed Opwetten: levendige plek voor kinderen, ouderen en medewerkers

Het is een mooie lentedag op Leeflandgoed Opwetten. Buiten ontdekt een groepje kinderen de speeltuin. Binnen geniet een groep ouderen in alle rust van klassieke muziek. Het nieuwe landgoed is een unieke plek waar jong en oud naast én met elkaar leeft, leert en geniet. **Riet Odekerken**, manager dagbesteding bij Archipel ouderenzorg, en **Chrissy Buysse-Snoeijs**, manager bij kinderopvang Kids Society Erica, geven een rondleiding. Zij vertellen over het innovatieve zorgconcept waarin domeinoverstijgend werken de gewoonste zaak van de wereld is.

“Ouderen en hun mantelzorgers en ouders van wie wij de kinderen opvangen, kiezen bewust voor deze plek omdat het iets extra’s te bieden heeft”



De rondleiding begint bij de zonnige kinderopvang die grenst aan een grote tuin met houten speeltoestellen. De openslaande deuren leiden naar de tuin, een centraal punt binnen het Leeflandgoed. Hier spelen kinderen tikkertje in de zon. Er zijn wandelpaden waar ouderen met wandeldrang, iets wat veel voorkomt bij dementie, goed uit de voeten kunnen. De andere kant van de tuin leidt naar de dagbesteding voor ouderen. Tussen de verschillende ruimtes zijn grote ramen zodat oud en jong elkaar ziet. Uit de grote leefkeuken komen heerlijke geuren, daar

zijn begeleiders en vrijwilligers bezig met de voorbereiding van het avondeten. Op dinsdagen koken en eten zij samen. Boven is het domein van de bso, waar de basisschoolkinderen van vier tot twaalf jaar na school komen spelen. Een grote glijbaan roetsjt van het dak van de eerste verdieping naar de tuin beneden.

Ontmoeten en verbinden

Riet: “Het Leeflandgoed is een plek waar twee generaties elkaar ontmoeten, wat voor elkaar betekenen

en zich met elkaar verbinden.

Ze zingen samen, vieren gezamenlijk feest. Pas hadden we de primeur van Heel Archipel Bakt; kinderen waren samen met ouderen aan de slag in de keuken en versierden taartdozen. Zelfs de bso-kinderen, die zich al vaak ‘te groot’ voelen, deden enthousiast mee. Naast die vieringen is er volop ruimte voor kleine, spontane ontmoetingen: voorlezen, een spelletje doen of een balletje trappen in de tuin.”

Positieve reacties

Het Leeflandgoed is open vanaf september 2022. Chrissy: “Ouderen en hun mantelzorgers en ouders van wie wij de kinderen opvangen, kiezen bewust voor deze plek omdat het iets extra’s te bieden heeft. Natuurlijk waren er bij beide groepen in het begin vragen over bijvoorbeeld de rust. Maar nu is iedereen unaniem positief. Want die rustige momenten zijn er volop. En heerlijk luie stoelen om even alleen te zitten ook.” Riet: “De tijden waarop mensen komen en gaan, verschillen. Ouderen komen rond tien uur ‘s ochtends en vertrekken rond vier uur ‘s middags. Jonge kinderen komen vaak vroeg op de dag en blijven langer. En rond drie uur komen de kinderen van de buitenschoolse opvang. Daardoor blijft het overzichtelijk.”

Gezamenlijk werven

Ook de teams van Archipel en Kids Society Erica weten elkaar goed te vinden. Riet: “Iedereen kent elkaar en we lopen regelmatig bij elkaar binnen. We overleggen en kijken welke activiteiten we samen kunnen doen. Uiteindelijk werkt ieder voor verschillende werkgevers en hebben we andere manieren van werken, maar dat zit een goede samenwerking niet in

de weg." Vanwege het tekort aan medewerkers in de kinderopvang, is een van de bso-groepen nog niet gestart. Chrissy: "Dat is jammer natuurlijk. We streven ernaar om op termijn gezamenlijk medewerkers te werven, maar dat is nu nog te vroeg. Voor de start van het Leeftlandgoed is onderzoek gedaan naar de verschillende cao's en deze sluiten goed op elkaar aan. De een heeft wat meer vakantiedagen en bij de ander is het uurloon misschien iets hoger, maar de verschillen zijn te verwaarlozen. Als het zover komt, dan krijgen medewerkers waarschijnlijk twee contracten."

Ook zorgwoningen

Gaandeweg breidt het zorgconcept zich verder uit. "Er komt een broedkast voor vogels en ook konijnen staan hoog op het verlanglijstje. En het landgoed zelf is nog volop in ontwikkeling", vertelt Riet. Op de planning staat de bouw van dertig woningen, voor ouderen met een zorgvraag en voor bewoners die vanuit hun opleiding en maatschappelijke betrokkenheid bijdragen aan de groei van het woonzorgconcept. Zo is alles en iedereen met elkaar verbonden en is het Leeftlandgoed Opwetten een levendige, innovatieve community.



"We hebben andere manieren van werken, maar dat zit een goede samenwerking niet in de weg"

Ruimte voor vernieuwing

Op een zorglandgoed gaan wonen, zorgen, werken en recreëren hand in hand. Door de combinatie van dagbesteding, startups, horeca en recreatiemogelijkheden zijn het levendige plekken waar ontmoeten en verbinden centraal staan. De bewoners zijn mensen met en zonder zorgvraag. Is dit de zorg van de toekomst? In een serie artikelen brengen we Brabantse zorglandgoederen in beeld.

HUMO voor huisartsen

bemiddelt succesvol tussen stoppende en startende praktijkhouder

Een soepele overname van de huisartsenpraktijk is lang niet altijd vanzelfsprekend. HUMO voor huisartsen is er voor stoppende en startende praktijkhouders. Het doel? Op zoek naar een eerste klik, een soepele overgang realiseren en zo de huisartsenzorg beschikbaar houden. Matchmaker Annemarie Cromwijk vertelt hoe het HUMO-team bijdraagt aan de continuïteit van de huisartsenzorg in de regio.

“De gemiddelde leeftijd van de huisartsen in de HUMO-regio (Oss-Maashorst-Meierijstad) is 50 jaar. 30 procent van de huisartsen in dit gebied is ouder dan 55 jaar”, schetst Annemarie de situatie. “Daarnaast kiest de nieuwe generatie huisartsen langer voor het waarnemerschap.

“Gemeenten hebben ons in het vizier. In Oss zitten we al met de wethouder en beleidsmakers om tafel”

Als ze besluiten om praktijkhouder te worden, zoeken ze naar een gezonde werk-privébalans. Een hele uitdaging, zeker met het groeiend aantal taken en verantwoordelijkheden dat op het bordje van de huisarts komt. Bovendien vinden startende huisartsen Oss minder aantrekkelijk, dat is vooral omdat ze de regio niet kennen.”

Moderne matchmaker

Humo is een moderne matchmaker. Experts helpen bij een succesvolle praktijkovername. Annemarie: “We verdiepten ons eerst grondig in de regio, de aanwezige huisartsenzorg

en betrokken partijen. Ik sprak met huisartsen die binnen nu en vijf jaar willen stoppen. In de regionale Wagro (waarnemende huisartsengroep) haalden we op waar startende huisartsen behoefte aan hebben. Het resultaat is een scherp beeld van de situatie in de regio en de uitdaging voor de komende jaren. Onze kennis bundelden we onder het motto ‘Jij brengt toekomst in de praktijk, samen kijken we hoe’.”

Zichtbaar zijn

Humo voor huisartsen is zichtbaar. “We delen informatie op social media, op onze eigen website www.humovoorhuisartsen.nl, organiseren evenementen en bieden scholing aan. Gemeenten hebben ons intussen in het vizier. In Oss zitten we al met de wethouder en beleidsmakers om tafel. Intensief samenwerken met meerdere partijen, elkaar leren kennen en begrijpen, versnelt het proces.”



Mentorschap

Humo voor huisartsen biedt startende en stoppende huisartsen de hulp aan van een mentor; ervaren huisartsen die in veel gevallen zelf een overnametraject doorliepen. Dan Hoevenaars is een van hen. Hij was meer dan 35 jaar praktijkhoudend huisarts, maakte twintig jaar deel uit van een HOED (huisartsen onder één dak)-praktijk en was mede-oprichter van zorggroep Synchronon. "Een gesprek met mij begint zoals een gesprek bij een huisarts; met de vraag 'hoe kan ik je helpen?' Humo-mentoren zijn onafhankelijk. We bemiddelen niet, maar begeleiden, delen onze kennis en zijn een sparringpartner voor de stoppers óf de starters. Huisarts is een solistisch beroep waarin je veel zelf bepaalt. Maar overname of praktijkhouderschap is zo'n grote beslissing, dat deskundige hulp hierbij welkom is. Mijn belangrijkste advies voor stoppende huisartsen? Begin bijtijds. Een zorgvuldige praktijkoverdracht kost veel tijd. En: je hoeft niet in één keer te stoppen. Zelf werkte ik nog een paar jaar samen met mijn opvolger. Voor mij was dat een hele fijne manier om mijn huisartsenleven af te sluiten. Ook patiënten waardeerden het."

Handige toolkit

HUMO ontwikkelde een handige toolkit die startende huisartsen helpt richting praktijkhouderschap. "In die gereedschapskist zit naast de matchmaking en mentorschap ook scholing via onze eigen HUMO-academie, hulp bij huisvesting en financiële ondersteuning. Met het mentorschap en de toolkit ondersteunen we op alle fronten en geven we de startende huisarts een solide start en een warm welkom in een fijne regio." De aanpak loopt nu een jaar. "Een overname, uitbreiding van een maatschap, de start van een nieuwe praktijk en de stop van een andere praktijk: de resultaten zijn er. De komende tijd blijf ik matchmaker, hiermee houdt HUMO de huisartsenzorg beschikbaar voor alle 270.000 patiënten in de regio."



Jolanda van Oosterhout

Hoe kunnen we verzorgenden meer uitdaging geven? En financieel perspectief bieden? Zorggroep Elde Maasduinen biedt verzorgenden extra carrièremogelijkheden met speciale expertfuncties. "Deze combifunctie zorgt voor meer uitdaging en afwisseling in mijn werk", vertelt Jolanda van Oosterhout over haar rol als expert Leren en Ontwikkelen.

Expertfuncties bieden verzorgenden meer loopbaan- perspectief

Ook Zorggroep Elde Maasduinen zoekt naar manieren om verzorgenden te behouden. "Bij goed werkgeverschap horen goede ontwikkelmogelijkheden", vertelt Anne van Kempen, concerndirecteur mens- en organisatieontwikkeling bij Zorggroep Elde Maasduinen. "Daarom zijn we na gaan denken over onze strategische personeelsplanning. Wat kunnen we doen om de ontwikkelmogelijkheden te verbreden? We ontwikkelden twee expertfuncties: expert Leren en Ontwikkelen en expert Innovatie. De experts volgen een opleidingstraject en ontvangen na goede afronding een mbo-certificaat op niveau 4. Met deze functies bieden we verzorgenden meer loopbaanperspectief. Door de combinatiefunctie staan de experts midden in de teams en zijn ze goed zichtbaar en benaderbaar."

Combinatiefunctie

Als expert Leren & Ontwikkelen houden de verzorgenden zich naast hun eigen functie bezig met het begeleiden van studenten. Het werk heeft overlap met dat van de praktijkopleiders. Maar het verschil met de experts is dat de ondersteuning nu precies is op de plek waar het werk plaatsvindt. En er zijn ook verschillen: de praktijkopleider begeleidt leerlingen van niveau 4, de experts richten zich op leerlingen tot en met niveau 3.

Jolanda van Oosterhout werkt al zo'n dertig jaar in de zorg. Haar werk als verzorgende IG voert ze uit bij woonzorgcentrum De Venloene in Loon op Zand. "Toen de expertfunctie Leren en Ontwikkelen voorbijkwam,

greep ik die kans met beide handen aan”, vertelt ze. “Ik voer kennismakings- en voortgangsgesprekken met de studenten. Ik geef ze rondleidingen en leg uit wat hun taken zijn, en wat ze van mij kunnen verwachten. Doordat ik nog steeds als verzorgende IG werk, kan ik het werk makkelijker uitleggen, met voorbeelden uit de praktijk. Het is heel leuk om mijn kennis over te dragen aan de jongere generatie. En het mooie is dat ik ook heel veel kennis terugkrijg. Door deze expertfunctie kan ik mezelf uit blijven dagen. Daarnaast is het fulltime werken in de zorg fysiek zwaar. Maar het werken in de zorg bevalt me nog veel te goed; daarom is deze combinatiefunctie ideaal. Ook met het oog op mijn leeftijd en de toekomst.”

Verbetering en vernieuwing

De expertfunctie Innovatie is een regionaal project. De organisaties De Wever, De Leyhoeve en Zorggroep Elde Maasduinen ontwikkelden deze functie samen, stelden met de onderwijsinstelling het opleidingstraject samen en trekken samen op in de begeleiding.

Claudia van Gils werkt op Ontmoetingshuis De Beemden. Ze dacht dat de vacature van de expertfunctie Innovatie niks voor haar was, omdat ze geen specifieke technische kennis heeft. “Tijdens een gesprek met mijn teamcoach kwam de vacature ter sprake. Zij gaf aan dat ze juist meteen aan mij dacht”, vertelt Claudia. “Voor de rol hoef je geen verstand te hebben van techniek, maar je moet juist inventariseren wat er speelt bij de afdelingen. Innovatie gaat over verbetering en vernieuwing op alle vlakken. Ik heb dus toch een motivatiebrief geschreven. Ik houd wel van een uitdaging en vind het heel leuk om iets nieuws aan te pakken.”

Zorgrobot en ‘slimme sok’

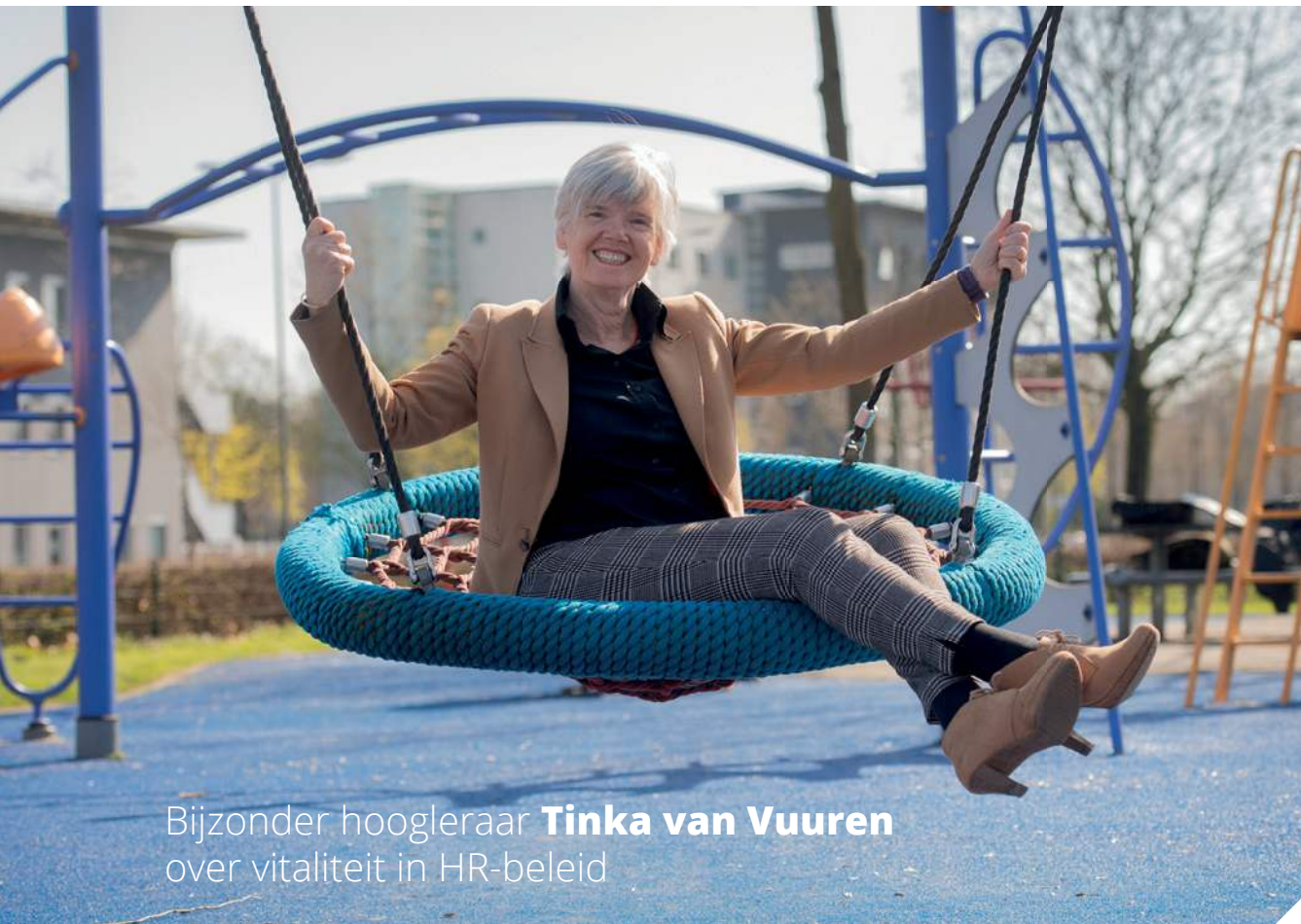
Naast haar taken als verzorgende IG, houdt Claudia zich nu bezig met projecten op het gebied van sociale, technologische en procesinnovatie. Ze haalt input op bij verschillende afdelingen en stimuleert collega's om actief mee te werken aan innovatieprojecten. Claudia: “We zijn nu bijvoorbeeld bezig met de zorgrobot van SARA Robotics. Wat kan de robot voor ons werk betekenen? Vermindert de robot straks onze werkdruk? Ook zijn we bezig met het project ‘slimme sok’. Dit is een kous die spanning registreert, waardoor je ziet of iemand onrustig wordt of spanning opbouwt. Daardoor kun je op de juiste tijd de juiste interventies inzetten. En met de innovatie

‘slimme inco’ meten we met een sensor en speciaal incontinentiemateriaal wanneer en hoeveel iemand plast. Hierdoor kunnen we het juiste materiaal inzetten en hoeven we de bewoner niet onnodig te storen in zijn of haar nachtrust. Zo onderzoeken we met verschillende projecten of het ons werk kan ondersteunen. Ik haal er veel voldoening uit als we het verschil kunnen maken op de werkvloer. Zo vergroot ik niet alleen mijn eigen werkplezier, maar ook dat van collega's.”

“Ik houd wel van een uitdaging en vind het heel leuk om iets nieuws aan te pakken”

Claudia van Gils





Bijzonder hoogleraar **Tinka van Vuuren**
over vitaliteit in HR-beleid

‘Gebrek aan bevlogenheid en verzuim gaan hand in hand’

Hoe blijf je als medewerker gezond, productief en met plezier aan het werk? En hoe ondersteun je dat als organisatie? Tinka van Vuuren, bijzonder hoogleraar Vitaliteitsmanagement, deelt inzichten en tips vanuit de theorie en praktijk.

“Ik ontdekte voor het eerst hoe belangrijk gezond en met plezier werken is, toen ik eind jaren tachtig mijn promotieonderzoek deed over bedrijven waar honderden mensen tegelijk ontslagen werden”, vertelt Tinka van Vuuren. Sinds 2010 is ze bijzonder hoogleraar Vitaliteitsmanagement aan de Open Universiteit Nederland en werkt ze als senior consultant bij Loyalis Verzekeringen.

Vitaliteitsmanagement

Tinka helpt andere organisaties met vitaliteitsmanagement. Tinka: “Er zijn organisaties die voorop lopen op het gebied van vitaliteit, maar er zijn ook organisaties die er nog iets mee ‘moeten’. Om te beginnen is het belangrijk om het onderwerp op de kaart te zetten binnen de organisatie. Maak het thema een vast onderdeel van functionerings- en beoordelingsgesprekken. En praat met medewerkers om te horen hoe zij werken aan hun eigen inzetbaarheid. Zij zijn hier deels zelf verantwoordelijk voor. Maar het is de rol van de organisatie om hen hiervan bewust te maken. En medewerkers de mogelijkheid te bieden om hieraan te werken.”

‘Praat met medewerkers om te horen hoe zij werken aan hun eigen inzetbaarheid’

5 V-model

Een hulpmiddel dat Tinka vaak gebruikt bij organisaties om vitaliteitsmanagement op de kaart te zetten, is het 5 V-model. De eerste ‘V’ staat voor verbinden, met als doel om draagvlak en betrokkenheid te creëren bij de medewerkers. De tweede ‘V’ voor verkennen. Tinka: “Verzamel alle informatie om een goede start te maken: breng alle feiten over leeftijdsopbouw en ziekteverzuim in beeld, maar ook de zachte feiten over duurzame inzetbaarheid.” De derde ‘V’ staat voor vitaliseren. Hierbij zet je maatregelen in om de vitaliteit te vergroten. Denk bijvoorbeeld aan taakverbreding en taakverdieping. Zelfstandige teams invoeren. Coachend leidinggeven of persoonlijk ontwikkelingsbudget. Stap vier gaat over het verlichten van werkzaamheden en de draaglast verminderen. Dat kan gaan over flexibele werktijden, afspraken om werkdruk te verminderen of seniorenverlof. En tot slot de laatste ‘V’, die staat voor het veranderen van taken of functies. Tinka: “Of zelfs vertrekken, maar zo ver hoeft het niet te komen. Gebrek aan bevoegdheid en verzuim gaan namelijk hand in hand. Als mensen het gevoel hebben dat ze niet meer uitgedaagd

worden in hun werk, melden ze zich vaker ziek. Dus als je inzet op vitaliteit, kun je invloed hebben op verzuim en vertrek. Daarom zijn ontwikkelingsmogelijkheden zo belangrijk. Die zorgen voor bevoegen en betrokken medewerkers die zich minder vaak ziek melden.”

Oudere generatie

Aandacht voor de oudere generatie is daarbij belangrijk. “Het is een misverstand dat vitaliteit afneemt met de jaren. Vitaliteit is breder dan alleen je leefstijl; het gaat ook om energie en levenslust. Daar hangt geen leeftijd aan vast. Maar er zijn wel steeds meer oudere collega’s op de werkvloer; we werken momenteel totdat we 67 zijn. Deze collega’s zijn hele waardevolle krachten, met veel kennis en ervaring. Zorg er niet alleen voor dat zij duurzaam inzetbaar blijven, maar gebruik hun kracht in de organisatie. Ga met deze werknemers in gesprek om te kijken wat zij graag nog willen doen, en leg daarbij de focus op wat er allemaal wél kan”, vertelt Tinka. “Zo is er bijvoorbeeld een zorginstelling in Haarlem waar jongeren een eigen afdeling runnen. Voor hen is het heel leuk dat ze met leeftijdsgenoten werken. De oudere collega’s zijn aanwezig als mentor om de jongeren te ondersteunen. Voor hen is het een mooie manier om kennis over te dragen. Dat vind ik heel innovatief; zo blijft het voor de jongere én oudere generatie interessant om hier te werken.”

Zet vitaliteit op de kaart

De website *Vitaliteit in kaart* is een hulpmiddel waarmee medewerkers op een laagdrempelige manier inzicht krijgen in hun gezondheid. Aan de hand van vier thema’s (werkomstandigheden, werk-privébalans, vitaliteit en ontwikkeling) krijgen zij handige inzichten om langer fit en vitaal te blijven. Als organisatie beheer en pas je de site eenvoudig zelf aan.



◀ **Meer lezen?**
Scan de QR-code.

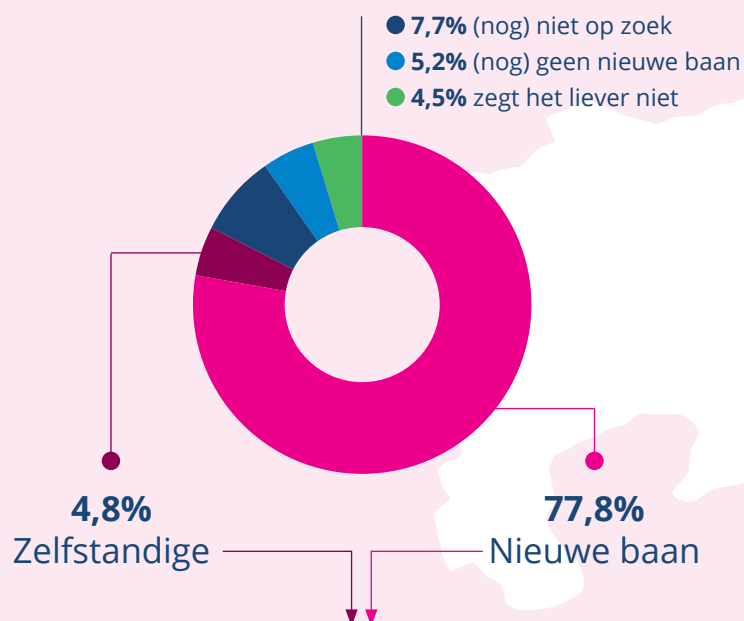
Resultaten Brabants uitstroomonderzoek tonen aan:

Sector Zorg en welzijn

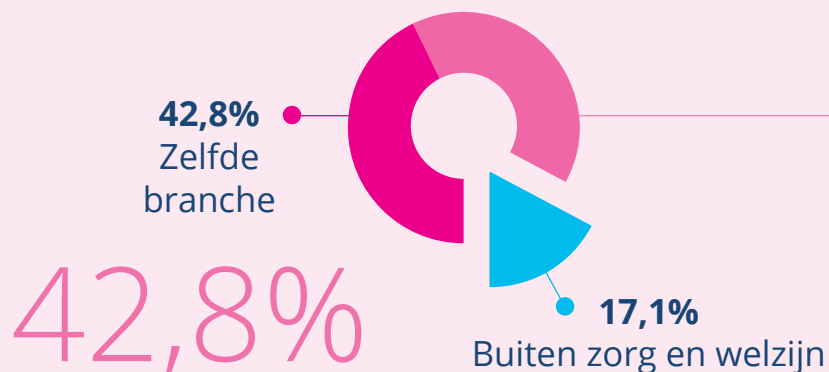
Medewerkers verlaten massaal de zorg. Dat lezen we vaak in actualiteitenrubrieken en kranten. De resultaten van het uitstroomonderzoek onder Brabantse zorg- en welzijnsmedewerkers in 2022 vertellen een ander verhaal. Een positief verhaal, want bijna 43% van de uitstromende zorgmedewerkers gaat in dezelfde branche aan de slag en 40% in een andere branche binnen zorg en welzijn. Meer dan 80% van de mensen die van werk verandert blijft dus werkzaam in zorg en welzijn. De belangrijkste conclusie van het onderzoek? De zorg is geen vergiet. Goed nieuws!

Daarnaast laat het onderzoek zien dat van de mensen die nog geen nieuwe baan hadden gevonden, (nog) niet op zoek waren naar een nieuwe baan of een baan vonden buiten de sector, bijna 50% overweegt om in de toekomst opnieuw in zorg en welzijn te werken. De sector blijft dus trekken. Uit het oog is dus zeker niet uit het hart.

Vrijwillig vertrokken



Toekomstige werksituatie



De cijfers hebben betrekking op medewerkers in het primaire proces die op eigen initiatief de werkgever verlieten.

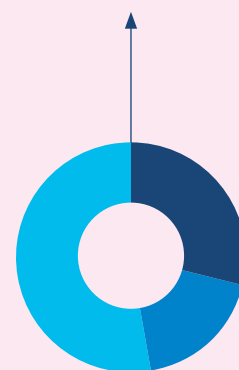
Welzijn is geen vergiet

Toekomst?

● Terugkeren - dezelfde branche	29,0%
● Terugkeren - andere branche binnen zorg en welzijn	18,4%
● Niet terugkeren	52,6%

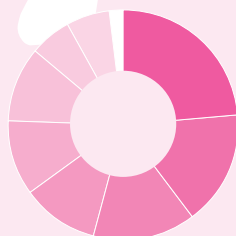


47,4%



Toekomstige branche

40,1%
Andere branche
binnen zorg
en welzijn



40,1%

● Verpleging, verzorging en thuiszorg	23,7%
● Ziekenhuizen	16,2%
● Geestelijke gezondheidszorg	14,4%
● Huisartsen	11,0%
● Sociaal werk	10,6%
● Gehandicaptenzorg	10,3%
● Jeugdzorg	6,1%
● Kinderopvang	6,1%
● Onderwijs	1,7%



< Hier lees je
het volledige
onderzoek.

‘Draai je organisatie om en zet de professionals in de lead’

Bij Reade zorgt meer zeggenschap voor meer werkplezier

Meer regie over je loopbaan, meer zeggenschap in de organisatie en meer ruimte om te groeien in de richting die je zélf graag wil. Bij expertisecentrum voor revalidatie en reumatologie Reade in Amsterdam werkten ze de afgelopen jaren hard aan het verbeteren van de positie van verpleegkundigen. “Vertrouw op het vakmanschap van je professionals en zet hén aan het roer”, stelt Brenda Fibicher, verpleegkundig manager bij Reade.

Het landelijke tekort aan verpleegkundigen was in 2016 al een actueel thema. “Vanuit de raad van bestuur kregen we alle vrijheid om met dit probleem aan de slag te gaan. Kom

maar met een plan, zeiden ze”, vertelt Brenda. Tijdens een studiereis naar de Verenigde Staten raakte een aantal verpleegkundigen geïnspireerd door het gedachtegoed van de Magnet

Hospitals. Magnet-instellingen zijn door hun aantrekkelijke beleid - letterlijk - een magneet voor verpleegkundigen. Ze bieden verpleegkundigen veel autonomie, investeren in hun professionaliteit en betrekken hen bij het bestuur. Het bezoek aan de Magnet Hospitals en het Magnet-gedachtegoed vormden de basis voor de nieuwe visie van Reade op verpleegkundig leiderschap.

Denktank

Terug in Nederland vormde de groep verpleegkundigen een denktank. “Het beleid moet namelijk niet vanuit het management komen, maar vanuit de professionals”, legt Brenda uit. De denktank kreeg de opdracht om na te denken over de toekomst van het verpleegkundig vak bij Reade. En om de basisprincipes van Magnet te vertalen naar de eigen organisatie. Brenda: “Zo ontwikkelden we vijf functieprofielen voor de functie verpleegkundige: verpleegkundige, gespecialiseerd verpleegkundige (mbo+), regieverpleegkundige, senior regieverpleegkundige en verpleegkundig specialist. Zo heeft iedereen een positie op maat. We introduceerden een individueel





opleidingsbudget, zodat medewerkers meer regie hebben over hun eigen ontwikkeling. En we begonnen met een councilstructuur, waarbij een groep verpleegkundigen samen met experts rondom een thema zelf doelen opstellen.”

Andere managementstijl

Vaak bedenkt de hogere laag in een organisatie het beleid voor de professionals op de werkvloer. “Dat was bij ons ook het geval. En altijd met de beste intenties”, geeft Brenda toe. “Maar zeggenschap betekent dat je ook echt invloed hebt. Het gaat niet alleen om collega’s om hun mening vragen, maar de verantwoordelijkheden in je organisatie anders beleggen. Zet de professionals samen aan tafel om tot de juiste doelen te komen. Zij kennen hun werk en het proces het beste. Als er bij ons vroeger bijvoorbeeld zieken waren op de afdeling, was het de taak van de manager om dit op te lossen. Nu komen onze verpleegkundigen iedere ochtend samen om de dag door te nemen. Als er iemand ziek is, regelen zij onderling de vervanging en werkwijze. Je ziet dat onze professionals, door deze zeggenschap, veel beter in staat zijn om processen te verbeteren.

En daarbij ook nog eens meer werkplezier ervaren.”

Blijvend onderdeel van je organisatie

Brenda is ervan overtuigd dat het omdraaien van de organisatie-structuur, waarbij je je professionals aan het roer zet, interessant is voor iedere organisatie. Niet alleen in de zorg. “Als je met jouw organisatie aan de slag wil met Magnet, is de belangrijkste stap de medewerkers vragen waar zij behoefte aan hebben”, tipt Brenda. “Het werkt niet als je de werkwijze van een andere organisatie kopieert. Het moet onderdeel worden van je organisatie; je medewerkers moeten het voelen. Daarnaast is het geen project dat je afrondt, maar echt een blijvend onderdeel van je werkwijze en beleid.” Brenda legt uit: “Deze werkwijze is geen kant-en-klare oplossing voor het personeelstekort. Ook wij zijn niet klaar; wij hebben nog steeds een denktank om te horen wat er nodig is om bijvoorbeeld uitstroom te verminderen. Het is niet zo dat wij nu geen uitstroom meer hebben, maar ik zie het niet per definitie als iets slechts. Als mensen overstappen naar een andere organisatie, maar wel in de

“Zet professionals samen aan tafel om tot de juiste doelen te komen”

zorg blijven, vind ik het juist mooi. Het laat zien dat mensen zich willen ontwikkelen. We zien bijvoorbeeld ook dat mensen bij ons uitstromen, maar jaren later weer terugkomen. Daarom is het zo belangrijk om exitgesprekken te houden. Dan heb je de vertrekredenen in kaart en kun je daarop inspelen. Daarnaast zorg je er dus voor dat je een aantrekkelijke werkgever bent door professionals zeggenschap te geven.”

COLOFON

Transvorm Magazine Juni 2023, 1e jaargang

Magazine over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van zorg en welzijn in Noord-Brabant.

Transvorm Magazine is een uitgave van Transvorm en verschijnt drie keer per jaar in een oplage van 1.500 stuks. Transvorm Magazine is gratis voor bestuurders, managers, HR-adviseurs, leidinggevend en beleidsmedewerkers van zorg- en welzijnsorganisaties, overheid en onderwijs in Noord-Brabant. Daarnaast is de uitgave kosteloos aan te vragen via info@transvorm.org.

Coördinatie
Transvorm

Tekst en eindredactie
Swaans Communicatie, Transvorm

Fotografie en illustratie
Extrafanzant
Maria van der Heyden
Marco Magielse
Ron Magielse
Ben Nienhuis
Oranje boven
Staet van Creatie

Vormgeving
Oranje boven

Druk
Drukkerij Dekkers van Gerwen

Redactieadres
Transvorm
Sporlaan 171 04
5038 CB Tilburg
t 088 144 40 00
e communicatie@transvorm.org
w www.transvorm.org

Copyright © 2023



VOORUITBLIK



Blijf op de hoogte van alle ontwikkelingen met inspirerende workshops en leerzame kennissessies. Schrijf je in voor een van de volgende activiteiten of bekijk de actuele agenda via transvorm.org/bijeenkomsten.



Hier lees je meer over onze bijeenkomsten.

**7
SEPT**

7 september en 10 oktober: training Strategische personeelsplanning in twee dagen en vijf stappen

Hoe ga je aan de slag met strategische personeelsplanning binnen jouw organisatie? Dat leer je tijdens deze tweedaagse train-de-trainersessie. Hierna heb je de tools in handen om binnen jouw organisatie het proces te begeleiden vanuit drie rollen: adviseur, expert en procesbegeleider. We werken volgens de aanpak van het 'Hoe boek voor strategische personeelsplanning' van Hanneke Moonen.

**3
OKT**

3 en 30 oktober: training HR-businesspartner met impact

Tijdens deze tweedaagse training ontdek je hoe je jouw rol als HR-businesspartner zo optimaal mogelijk invult. Je leert over organisatietrends en -vormen, krijgt inzicht in veranderstrategieën en de positionering van HR binnen jouw organisatie én leert over invloedsstijlen en competenties waarmee je impact maakt. Na afloop van deze training heb je jouw persoonlijke routeplan richting HR-businesspartner.

**10
OKT**

10 oktober: webinar Ouder- en werknemerschap in balans

Hoe creëer je als HR-adviseur of leidinggevende een oudervriendelijke werkomgeving? Dat hoor je in dit webinar van Mom Inc. Je krijgt gesprekstips en handvatten om medewerkers die terugkeren van zwangerschapsverlof positief te begeleiden. En daarmee ben je van grote invloed op een succesvolle terugkeer van jonge ouders in het werkproces.

**12
OKT**

12 en 31 oktober: masterclass Succesvol veranderen

Wat zijn de succesfactoren voor organisaties in transitie? Welke praktische handvatten zijn er voor het implementeren en opschalen van nieuwe initiatieven? Ineke Strijp gaat in deze inspirerende masterclass in op deze en andere punten. Nieuwe inzichten verzekerd!



> Bekijk het volledige workshopprogramma en schrijf je direct in.

> In de rubriek Dag en Nacht vragen we zorgverleners in de dag- en nachtdienst: wat maakt in jouw werk een verschil van dag en nacht?

Dag & Nacht

Liesbeth Aldelhof Klinisch verloskundige Bravis ziekenhuis:

"Wij begeleiden bevallingen met een medische indicatie. Mijn baan geeft mij veel voldoening; het is prachtig om bij een geboorte aanwezig te mogen zijn. Het blijft een mooi moment om na de bevalling de deur van de verloskamer achter me dicht te trekken, als de ouders samen met de baby van elkaar genieten. Als verloskundige werk ik in ploegen; overdag, 's avonds of 's nachts. 's Nachts is het rustig in het ziekenhuis. Je hebt minder neventaken en kunt je volledig focussen op patiëntenzorg. Om de nacht vitaal door te komen en ook overdag goed vooruit te kunnen, is goed eten belangrijk. We werken met een pilot waarbij je tijdens de nachtdienst maaltijden met veel eiwitten en voedingsstoffen kunt krijgen, waardoor je daarna beter slaapt. Dat is heel fijn. Sinds vorig jaar werk ik overdag ook als echoscopiste. De afwisseling tussen verloskunde en echoscopie maakt mijn werk uitdagend. Het werk als verloskundige is vaak lichamelijk intensief. De afwisseling met echoscopie is voor mij perfect, het is lichamelijk minder belastend. Ook kan ik de echo tijdens mijn werk als verloskundige gebruiken. Deze stap geeft me nieuwe energie. Voor dag én nacht."

"Deze stap geeft me nieuwe energie. Voor dag én nacht"

“Sommige zorg-
professionals zijn
maar 20 procent
van de tijd bezig
met werk waarvoor
ze bevoegd én
bekwaam moeten
zijn”

Laurent de Vries | Bestuursvoorzitter Summa College | zie pagina 6

