

# transvorm magazine

verder  
met werken  
in zorg en  
welzijn



**NUMMER 3 | 2023** | **ANDERS WERVEN** > De zorg draait niet om cv's | **SAMEN SLIM** > Nieuwe vorm van werkgeverschap | **EMPLOYER BRANDING** > Werken aan een sterk merk | **ANNENBORCH** > Samen voor 'Un goeien aard' | **INFORMELE ZORG** > De toekomst van de ouderenzorg

- > 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

### Wieke van Wingerden

yogadocent en verpleegkundige bij Reinier van Arkel, aanbieder van specialistische geestelijke gezondheidszorg:

“Mensen die bij ons worden opgenomen, vinden het vaak moeilijk te ontspannen. Ze zitten veel in hun hoofd, zijn depressief of angstig. Als verpleegkundige help ik mensen in crisis. Naast verpleegkundige ben ik ook yogadocent. Een paar jaar geleden mocht ik yoga in de ziekenhuispsychiatrie introduceren. Yoga kan écht van betekenis zijn; het geeft ruimte en rust, en dat draagt bij aan herstel. Inmiddels werk ik bijna alleen nog maar als docent. Yoga is nu een vast onderdeel van het therapeutisch programma. Natuurlijk zou ik yogales kunnen geven op een sportschool, maar ik voel me als een vis in het water bij deze doelgroep. Hun reacties zijn heel positief. Supermooi. Mijn missie is yoga verder te integreren in de ggz. Het maakt een verschil van dag en nacht dat ik de ruimte krijg om dat te doen. De druk op de zorg is hoog en alle handen zijn nodig. Gelukkig zien zorgorganisaties het belang van complementaire zorg.”



**“Het is mijn missie  
yoga te integreren  
in de ggz”**

# Vanuit verbinding naar verandering

De houdbaarheid van zorg en welzijn is topprioriteit. Van de bestuurskamer tot de spreekkamer en van de wijk tot aan het bed; overal leeft het besef dat verandering noodzakelijk is.

Organisaties handelen vanuit hun urgentiebesef, zorghart én maatschappelijke verantwoordelijkheid. Het leidt tot inspirerende voorbeelden. In dit magazine lees je over de manier waarop De Zorgboog formele en informele zorg met elkaar verbindt. Hoe Groenhuysen bouwt aan een zorglandschap. En hoe Samen Slim kansen voor skillsgericht werven en opleiden benut.

Het is óók aan de maatschappij om de toekomst van zorg en welzijn mogelijk te maken. Of zoals Wil van de Laar, bestuurder van De Zorgboog, zegt: “Zorg is van ons allemaal”. Er is niet één oplossing die het verschil maakt. Instroom en behoud van professionals blijven van belang, net als innovatie en de verbinding van formele en informele zorg.

We hoeven niet altijd ver te zoeken. Daarom willen wij ook in 2024 kansrijke initiatieven die al volop aanwezig zijn met elkaar verbinden.



**Koen de Hond**

Directeur-bestuurder Transvorm



**ILLUSTRATIE COVER:**  
EXTRAFAZANT

## Inhoud

|                                  |           |
|----------------------------------|-----------|
| <b>DAG EN NACHT (DAG)</b>        | <b>2</b>  |
| <b>AAN DE SLAG</b>               | <b>4</b>  |
| <b>BEKIJKS</b>                   | <b>6</b>  |
| <b>DE AMBASSADEUR</b>            | <b>10</b> |
| <b>NEXT!</b>                     | <b>12</b> |
| <b>COLUMN</b>                    | <b>15</b> |
| <b>DE TRANSFORMATIE</b>          | <b>16</b> |
| <b>VALLEI DE BRINK</b>           | <b>18</b> |
| <b>EMPLOYER BRANDING</b>         | <b>20</b> |
| <b>CLOSE-UP</b>                  | <b>22</b> |
| <b>NAAR BUITEN</b>               | <b>24</b> |
| <b>VOORUITBLIK &amp; COLOFON</b> | <b>26</b> |
| <b>DAG EN NACHT (NACHT)</b>      | <b>27</b> |



## Arbeidsmarkt in Beeld 2023

In de publicatie Arbeidsmarkt in Beeld 2023 geven we inzicht in de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van zorg en welzijn in Noord-Brabant. We zetten alle uitdagingen en kansen op een rij. Zijn de inspanningen voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt toereikend? Wordt het een droomscenario of doemscenario? Of iets daartussenin?

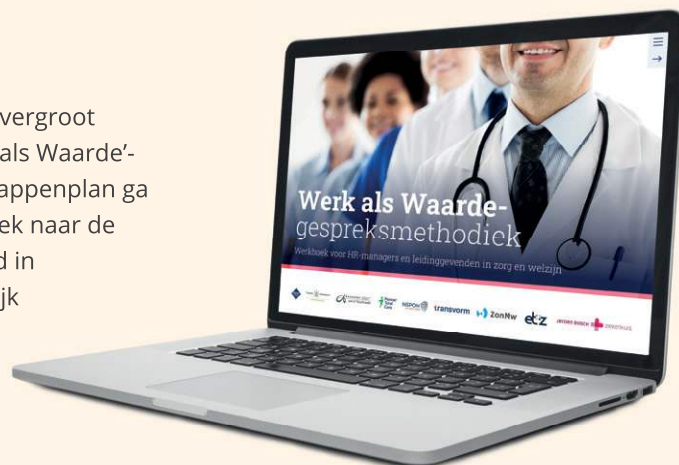


< Scan de QR-code  
en lees de publicatie!

## Focus op waardevol werk

Breng persoonlijke én betekenisvolle werkwaarden in kaart en vergroot zo het werkgeluk van jouw medewerkers. Dát is waar de 'Werk als Waarde'-gespreksmethodiek om draait. Met het nieuwe werkboek en stappenplan ga je als leidinggevende samen met jouw zorgmedewerkers op zoek naar de voor hen belangrijke werkwaarden. De methodiek is ontwikkeld in samenwerking met onderzoekers van Tranzo – wetenschappelijk centrum voor zorg en welzijn – van Tilburg University.

> Lees in de column op pagina 15  
hoe je de methodiek inzet.



**ontdekdezorg.**

zoals we dat in **Brabant** doen

## Nieuwe wervingscampagne

Ontdekdezorg. Zoals we dat in Brabant doen. Dat is de naam van een nieuwe wervingscampagne waarmee we zij-instromers en herintreders oproepen de eerste stap te zetten naar een toekomst in de Brabantse zorg en welzijn. Ambassadeurs uit zorg en welzijn vertellen dat er voor alle talenten mogelijkheden zijn in onze brede en diverse sector die 24/7 aanstaat.



< Gebruik de toolkit  
en ga zelf aan de slag.



## #Boysdag: mannen horen ook in de zorg

Op de Boysdag laten middelbare scholen en zorgorganisaties in Zuidoost-Brabant zien dat jongens ook in onze sector thuishoren. Mannelijke ambassadeurs vertellen over hun beroep, leerlingen oefenen met praktijkmateriaal en ontdekken via een interactieve rondleiding hoe breed de zorg is. De Boysdagen in 2023, waarbij Transvorm betrokken was als verbinder, waren een groot succes en daarom kunnen jongens ook in april en mei 2024 op deze manier kennismaken met de zorg.

## Leidinggeven in transitie. #hoedan?

Leidinggevend in zorg en welzijn zijn onmisbaar in de omslag naar passende zorg. Maar hoe geven zij invulling aan hun cruciale rol? Tijdens de themadag in oktober luisterden zo'n negentig deelnemers in de LocHal in Tilburg naar de keynote van Ymkje Leijstra over verandering en persoonlijk leiderschap. In interactieve sessies lag het accent op de vraag 'Hoe bereid jij jouw team voor op de toekomst?'.



< Lees het verslag.

## Van Ik Zorg. Contactpunt naar > Ontdekdezorg Contactpunt

Het succesvolle Ik Zorg. Contactpunt krijgt een nieuwe naam! Voortaan kunnen zij-instromers en herintreders voor informatie, vragen en een persoonlijk gesprek terecht bij het Ontdekdezorg Contactpunt. Deze nieuwe naam sluit aan bij de landelijke en Brabantse Ontdekdezorg-campagne. Het team (Diann, Agnes en Esther) ontvangt geïnteresseerden online of op het bezoekadres in Eindhoven. Het telefoonnummer blijft: 088 144 40 44. Het nieuwe e-mailadres is: [ontdekdezorg@transvorm.org](mailto:ontdekdezorg@transvorm.org).



< Wist je dat het contactpunt al duizend bezoekers de weg wees naar een baan in de zorg?  
**Hier lees je het interview.**



> **Koen de Hond** en zijn gast bekijken een actueel thema in zorg en welzijn of op de arbeidsmark vanuit een onverwachte invalshoek. Deze keer is het thema de verbinding tussen informele én formele zorg.

Wil van de Laar



**“Meer  
kijken  
naar **wat**  
**er wél is”****

**Een dinsdagochtend in 2030. Meneer Kamphuis brengt de ochtendkrant naar mevrouw Oudendorp die licht dementerend is. Samen drinken ze koffie en bespreken ze het nieuws. Een uurtje later wandelt meneer Kamphuis met een kwieke medebewoner naar de supermarkt voor een boodschap. Na lunchtijd komt de wijkverpleegkundige langs voor een medische handeling. 's Avonds leggen bewoners en buurtgenoten een kaartje in de buurtkamer. Deze mix tussen informele én formele zorg is hoe Wil van de Laar, bestuurder van De Zorgboog, de toekomst van de ouderenzorg ziet. En waar ze nu al ervaring mee opdoet. Ze praat erover met Koen de Hond, bestuurder van Transvorm.**

#### Koen de Hond

Wil: "We moeten anders naar het arbeidspotentieel kijken. We hebben geen keuze; volgens het Regiobeeld Helmond-De Peel stevenen we bij ongewijzigd beleid af op een tekort van 1.700 medewerkers in de VVT-sector in Zuidoost-Brabant in 2030."

#### Schijf van 5

Koen: "Iedereen zoekt mogelijkheden om de omslag te maken van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat'. Hoe bereiden jullie je hierop voor?" Wil: "In 2020 introduceerden we de Schijf van 5, onderdeel van onze nieuwe visie op zorg. Die maakt duidelijk hoe we het begrip 'anders zorgen' in de praktijk brengen. We kijken wat iemand zelf kan, welke hulpmiddelen beschikbaar zijn, wat mantelzorgers en familie kunnen betekenen en welke mogelijkheden het bredere netwerk van buurtgenoten, verenigingen en bijvoorbeeld de kerk van de cliënt heeft. De vijfde stap is de ondersteuning van de Zorgboog-professional."

#### Sociale samenhang

Samenwerken met andere zorg- en welzijnsorganisaties, gemeenten en woningcorporaties is een must om de veranderingen het hoofd te bieden. Koen: "Noord-Brabant is divers; je hebt sterk verstedelijkt gebied zoals in Eindhoven, maar ook West-Brabant met meer landelijk gebied."

Wat typeert De Peel? Wil: "In 'onze' regio is Helmond de grootste stad, andere grotere kernen zijn Someren en Deurne. Onze dorpen, maar ook grotere wijken, hebben een sterke sociale samenhang. Inwoners blijven hun leven lang in dezelfde gemeente of wijk wonen en willen hier ook graag hun laatste levensfase doorbrengen. Dat is met de huidige druk op het zorgsysteem en het systeem van voornamelijk formele zorg nauwelijks nog mogelijk. Laat staan over een paar jaar. Samenwerken is essentieel, omdat we zo de cliënt beter bedienen."



Koen de Hond

**"Alle betrokkenen kijken waar het lukt om lijntjes te leggen. Niet uit luxe, maar uit noodzaak. Het levert pareltjes op die als voorbeeld dienen voor regio's en partijen die nog niet zo ver zijn"**

#### **Kleinschalige woonconcepten**

Koen ziet het binnen de hele regio ontstaan, mooie voorbeelden van samenwerking tussen zorgorganisaties met gemeente en woningcorporaties. Koen: "Alle betrokkenen kijken waar het lukt om lijntjes te leggen. Niet uit luxe, maar uit noodzaak. Het levert pareltjes op die als voorbeeld dienen voor regio's en partijen die nog niet zo ver zijn. Wat zijn voorbeelden binnen jullie regio?" Wil: "Dat is bijvoorbeeld het kleinschalige woonconcept Zonnetij in Aarle-Rixtel, dat alvast een doorkijkje is naar de toekomst: een mix van wonen en formele en informele zorg in de eigen kern. Bewoners kijken naar elkaar om, helpen elkaar. Dit concept kwam tot stand door de intensieve samenwerking met woningcorporatie WoCom en de gemeente Laarbeek waar Aarle-Rixtel deel van uitmaakt. Een ander voorbeeld is Boulevard Ruijschenbergh in Gemert waar we

samen met ORO dagbesteding organiseren. Dat zij zich richten op een andere cliëntgroep, mensen met een verstandelijke beperking, maakt niet uit. Iedereen geniet hier samen van leuke activiteiten. We verbinden vanuit de vraag, niet vanuit ons eigen aanbod."

#### **Transformatie van formele én informele zorg**

Koen: "Van 'zorgen voor' gaan we richting 'zorgen dat' en zelfs 'zorgen met'. Op welke manier zijn jullie daar binnen De Zorgboog mee bezig?" Wil: "De stap van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat' maakt ruimte voor skillsgericht werken. Dat brengt nieuwe taken en benodigde vaardigheden met zich mee, zoals het voeren van gesprekken met mantelzorgers en het op elkaar afstemmen van informele en formele zorg. Op dit moment hebben we hierover contact met ROC Ter AA in Helmond, we kennen elkaar al via de samenwerking in de Zorgcampus."

Wil van de Laar

### **Informeel netwerk sterker maken**

Wil vervolgt: “De ontwikkeling naar ‘zorgen met’ legt het lijntje van formele naar informele zorg. We moeten daarom ook kijken naar begeleiding, opleiding en training van onder meer mantelzorgers.

Wij participeren in onderzoek van het Universitair Kennisnetwerk Ouderenzorg Nijmegen (UKON) dat kijkt naar de beste ondersteuning voor deze groep mensen. Dat doen we via het programma ‘Partner in Balans’. Belangrijk onderdeel van de versterking van het netwerk is het leren omgaan met digitalisering. Met onderwijsinstellingen verkennen we hoe deze kennis beter in de opleidingen kan landen. Natuurlijk gaat deze groep niet terug de schoolbanken in, we kijken naar hybride opleidingsvormen.”

### **Maatschappelijke context**

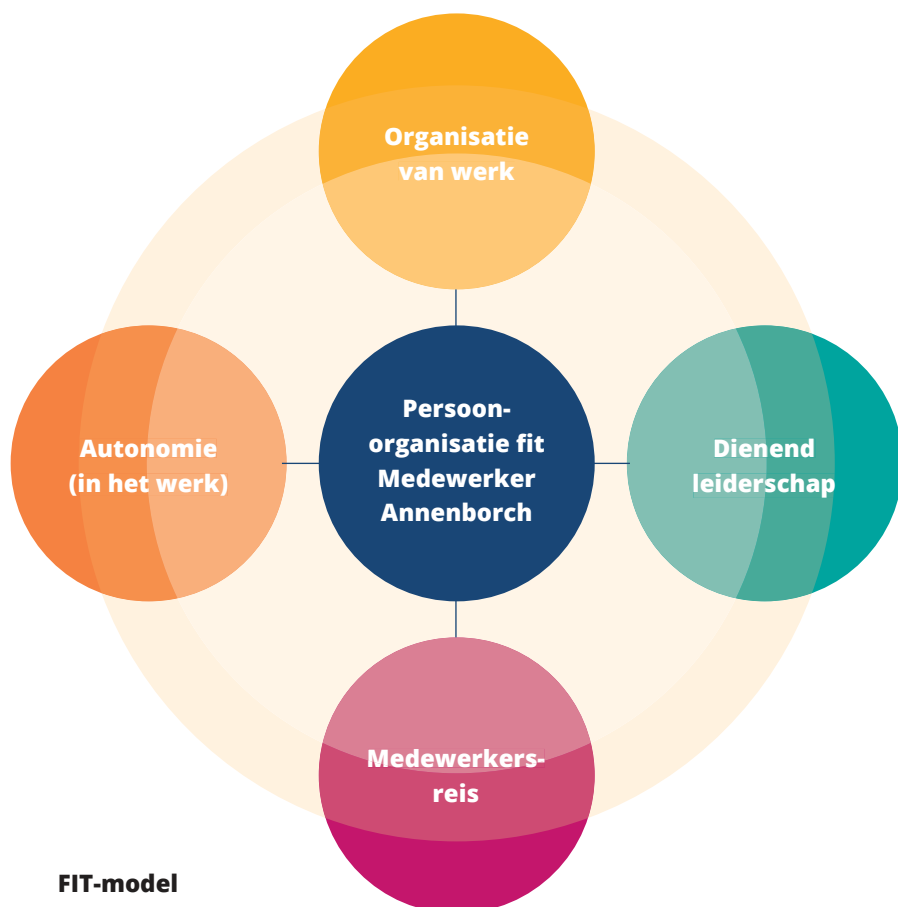
Wil denkt dat de discussie over de toekomst van de zorg ook gevoerd mag worden in een brede maatschappelijke context. Want het is onherroepelijk zo dat mensen langer thuis blijven wonen, dus is het belangrijk dat mensen voor elkaar klaarstaan. Zorg is van ons allemaal. Koen: “Dan werk je niet alleen aan zorg, maar ook aan welzijn én welbevinden.” Wil: “In onze regio hebben we hierover contact met verschillende partijen, met de gemeente Helmond in de regierol. Ook als De Zorgboog kijken we waar we bij kunnen ondersteunen. Met elkaar maken we die magische mix van wonen, zorg en welzijn.”

“In onze regio hebben we hierover contact met verschillende partijen, met de gemeente Helmond in de regierol. **Met elkaar maken we die magische mix van wonen, zorg en welzijn**”



# Duurzame inzetbaarheid verbeteren: **Annenborch geeft medewerkers het heft in eigen handen**

**Bij ouderenzorgorganisatie Annenborch in Rosmalen is fit het sleutelwoord voor duurzame inzetbaarheid; de vvt-organisatie omarmde het FIT-model van Annet de Lange. Mirtha Pijnappels, programmamanager duurzame inzetbaarheid, en teammanager Angelique van Geenen: "Als je zelf meedenkt over hoe je je werk het beste uitvoert, maakt dat je werk een stuk leuker."**



**FIT-model**

## **Waarom is duurzame inzetbaarheid belangrijk?**

Angelique: "Ons werk draait om wat alle mensen goed doet, elke dag, om zo gezond mogelijk oud te worden. Dit werk vraagt nogal wat van onze collega's. Om op een goede manier oud te worden in het werk is het belangrijk dat collega's zich prettig blijven voelen en ze hun talenten ontdekken en ontwikkelen. Samen voor 'Un goeien aard', de titel van het programma, geldt voor zowel onze cliënten als collega's."

## **Hoe zijn jullie met duurzame inzetbaarheid aan de slag gegaan?**

Mirtha: "Annenborch ontwikkelde een missie en visie op duurzame inzetbaarheid. Met het FIT-model brachten we de componenten – leiderschap, autonomie, de medewerkersreis en het ontwerp van de organisatie – die van invloed zijn op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers



in kaart. In 2017 startte 'Wendbaar aan het werk', in 2018 gevolgd door 'Wendbaar aan het werk plus': programma's die de bewustwording over duurzame inzetbaarheid bij zowel de zorgorganisatie als de medewerkers vergroten. Uit medewerkerstevredenheidsonderzoeken bleek dat collega's meer zeggenschap over hun werk wilden. Dat ze baat hebben bij open communicatie, met collega's uit alle teams. Daarom gingen we aan de slag met de componenten leiderschap en autonomie. Teammanagers stimuleren via dienend leiderschap de autonomie van collega's en moedigen ze aan om zelf mee te denken over de invulling van hun werkzaamheden. Bijvoorbeeld tijdens talentgesprekken, waarin ze worden gemotiveerd meer uit zichzelf te halen en hun ambities waar te maken. Dat maakt het werk interessanter én leuker: voorwaarden om je werk goed uit te blijven voeren."

Angelique: "Onze collega's weten wat er in de praktijk speelt, omdat ze er dagelijks mee te maken hebben. Ze hebben goede ideeën voor de toekomst. Hen mee laten denken, eigenaarschap laten voelen en leiderschap en autonomie geven, werkt daarom beter dan dat het wordt opgelegd."

#### **Hebben jullie daar een voorbeeld van?**

Mirthe: "We introduceerden de methode actieleren. Een groep medewerkers vanuit alle teams in de organisatie onderzoekt een thema en bedenkt, al doende lerend, een beter alternatief. Het afgelopen jaar onderzocht de groep medewerkers bijvoorbeeld hoe het welkom heten van nieuwe cliënten en collega's beter kan. De groep gaf terug dat hun gevoel van autonomie gestegen is en vindt de inspraak waardevol."

Angelique: "Met het thema warm welkom keken we ook naar de relatie tussen cliënt en medewerker. Die is voor Annenborch het allerbelangrijkst. Het welkom heten van de nieuwe bewoner kon persoonlijker, vonden onze medewerkers. Daarom is het nu zo dat een nieuwe cliënt direct een contactpersoon krijgt, al vóórdat de cliënt hier een appartement betreft. Die collega gaat op huisbezoek, bekijkt de thuissituatie en maakt vanuit daar een zorgplan – samen met de nieuwe cliënt. Dat zorgt voor meer persoonlijke zorg op maat. Cliënten en naasten profiteren van deze verbeterde relatie, en het maakt dat collega's meer voldoening uit hun werk halen. Dat is positief voor duurzame inzetbaarheid."

#### **Hoe zorgen jullie voor duurzame verandering?**

Mirthe: "We betrekken collega's zoveel als het kan en laten ze direct vernieuwingen ervaren en uitdragen. Bovendien voert de Hogeschool van Arnhem Nijmegen (HAN) metingen en onderzoeken uit om te kijken of de interventies die we doen het gewenste effect hebben. Denk aan medewerkerstevredenheidsonderzoeken, observaties en interviews met medewerkers. Zo weten we ook meteen of we ergens op moeten bijsturen. Of ergens verder op kunnen inzoomen, zoals het actieleren."

Angelique: "Een belangrijke voorwaarde voor het vergroten van autonomie is dat er samenwerking is tussen verschillende teams en rollen binnen de organisatie. Iedereen is een even belangrijke schakel voor 'Un goeien aard' bij Annenborch."

# Samen Slim:

## krachtenbundeling voor toekomstbestendige arbeidsmarkt

**Hoe leveren we goede zorg aan cliënten, nu én in de toekomst? Om die vraag te beantwoorden bundelen zes zorgorganisaties en twee opleidingen in de regio Zuidoost-Brabant de krachten voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Ze kijken over de grenzen van de eigen organisatie. Zetten in op een nieuwe vorm van werkgeverschap. En slaan de handen ineen voor het breed opleiden en inzetten van medewerkers. Dat doen ze onder de naam Samen Slim.**

### Skillbased werven en opleiden

De krappe arbeidsmarkt is in nagenoeg alle branches een issue. De zorgwereld heeft daarnaast te maken met het feit dat er minder mensen zijn met een zorgdiploma. “We willen óók de mensen aantrekken die nu niet in de zorg terecht kunnen omdat ze niet de juiste papieren hebben. Want ook zij kunnen bekwaam zijn voor de zorg”, zegt Celine Zondervan (Vitalis), projectleider ‘Online leeromgeving’. Ze staat continu in contact met Daniëlla van Buel (Lunet), projectleider Skillbased



werven en opleiden. Doel: leerplatforms in zorg en welzijn en het onderwijs met elkaar verbinden, zodat skillbased werven en opleiden in de toekomst kán. Ze ontwikkelden een generiek profiel voor de meest voorkomende beroepen in zorg en welzijn, inzetbaar bij meerdere organisaties en branches. Zodat zorgorganisaties gericht kunnen werven én inzichtelijk wordt welke ontwikkelbehoeften medewerkers hebben.

### Persoonlijk leerpad

Daniëlla: "We maakten overzichten van de vaardigheden die iemand nodig heeft voor een bepaalde functie in de zorg. Via [www.ontdekjetalent.nl](http://www.ontdekjetalent.nl) achterhalen mensen makkelijk welke skills ze al bezitten, en welke nog nodig zijn. Dat vatten we vervolgens samen in het talentenpaspoort van MyTalentBoard. Aan de hand daarvan stellen we een persoonlijk leerpad op. Denk bijvoorbeeld aan het volgen van een opleiding om de juiste kwalificaties te behalen." Celine: "Soms wil iemand wél in de zorg werken, maar geen tweejarige opleiding meer volgen. Daarom achterhalen we wat nodig is om iemand inzetbaar te maken.



**"We leren ontzettend veel van elkaar. En kijken makkelijker bij elkaar in de keuken, omdat het contact er nu is"**

Bijvoorbeeld slechts één module volgen bij een specifieke opleiding."

### Eén leer- en ontwikkelomgeving

Het onderwijs denkt mee over dat specifiek opleiden. Doel is ook om meer kennis te delen vanuit zorgorganisaties, in één online leer- en ontwikkelomgeving. "Lunet kan bijvoorbeeld trainingen over gedrag leveren, Vitalis over dementie. Zo ontstaat een soort marktplaats van digitale content, die nieuwe

medewerkers kunnen gebruiken om zich te verbreden en verdiepen. Heel efficiënt", stelt Celine.

### Minder diploma, meer mens

"Uiteindelijk willen de zorgorganisaties een aantrekkelijkere werkgever worden in de regio", vertelt Daniëlla. "Hoe handig zou het zijn als je met een universeel certificaat terechtkunt bij diverse zorgorganisaties? Als er een gemeenschappelijke omgeving is waar je kunt werken én leren? Daar gaan we in de toekomst naartoe. Het maakt medewerkers namelijk breder inzetbaar. We willen minder zwart-wit naar diploma's kijken, meer naar wie je als mens bent. Dat zorgt niet alleen voor betere en bredere instroom, maar ook voor behoud van medewerkers." "Samenwerking op zich is dus een voorwaarde", zegt Celine. "We leren ontzettend veel van elkaar. En kijken makkelijker bij elkaar in de keuken, omdat het contact er nu is."

**Op het event Samen Slim presenteerden de samenwerkingspartners de projecten aan organisaties in Zuidoost-Brabant.** Van links naar rechts: Monique Kuipers (Transvorm), Verena Smits en Miranka van der Lee (Archipel), Sandra Schouwenaars (Wecreate), Celine Zondervan (Vitalis) en Daniëlla van Buel (Lunet).





Verena Smits (Archipel)

## De nieuwe medewerker

Ook voor starters in de zorg is dat kijkje in de keuken essentieel. Want studenten tijdens hun opleiding breder kennis laten maken met de zorgwereld, voorkomt dat ze vroegtijdig afhaken. In het project 'De nieuwe medewerker' geven zorgorganisaties Archipel, Vitalis, Lunet, SWZ en Sint Annaklooster samen met Summa College vorm aan Slim Slagen: een nieuw opleidingstraject, waarin BBL'ers de kans krijgen te ontdekken welke specialisatie in de zorg ze het leukste vinden.

Projectleider Verena Smits van Archipel: "We vergeten soms hoeveel we vragen van jongeren: ze moeten op jonge leeftijd al kiezen wat ze de rest van hun leven willen doen en zich een beeld vormen van de werkwereld. Terwijl ze nog volop aan het ontdekken zijn wat bij ze past. Daarom geven we deze studenten de mogelijkheid de

**"De grote droom is één werkgemeenschap met elkaar te starten. Zodat medewerkers, ongeacht bij welke organisatie ze werken, één contract krijgen en één cao hebben"**

zorgwereld breed te verkennen en te ontdekken welk werkveld het beste bij ze past: ouderenzorg, thuiszorg of gehandicaptenzorg."

Samenwerking tussen zorgorganisaties en het onderwijs is daarvoor volgens Verena nodig. "De maatschappij vraagt om een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Alléén kun je die vraag niet beantwoorden. Samen wel. Slaan we als zorgorganisaties de handen ineen, dan kunnen we processen stroomlijnen. En werken we samen met het onderwijs, dan hebben we direct toegang tot de doelgroep. De zorg profiteert daarvan: we vinden steeds vaker een optimale fit. En de student profiteert ook: die kiest wat bij hem of haar past. Uiteindelijk hebben we allemaal hetzelfde doel. Door de verbinding op te zoeken, is het makkelijker om dat doel te bereiken."

"De grote droom is één werkgemeenschap met elkaar te starten", zegt Verena. "Zodat medewerkers, ongeacht bij welke organisatie ze werken, één contract krijgen en één cao hebben. Dat vergroot inzetbaarheid, doorgroeimogelijkheden en behoud binnen de sector. We moeten elkaar niet als concurrenten zien, maar juist als één geheel."

Resultaat van het project: de opleiding staat. De eerste klas studenten begon in september 2023. Verena: "Het

komende schooljaar is een pilot. Trekken we genoeg studenten aan? Moeten we nog extra zaken regelen? Wat kunnen zorgorganisaties doen om nieuwe medewerkers te enthousiasmeren? Zo leren we wat we volgend jaar anders kunnen doen. Met als doel dat jongeren in de zorg aan het werk blijven. Want alleen dát maakt goede zorg in de toekomst mogelijk."

### Samenwerkingspartners

Binnen het traject Samen Slim werken zorgorganisaties Archipel, Lunet, SWZ, Sint Annaklooster, Vitalis en Stroomz samen met opleiders Summa College en Fontys Hogescholen aan de zorg(medewerker) van de toekomst. Samen Slim bestaat uit een drietal projecten: De nieuwe medewerker, Skillbased werven en opleiden en Online leeromgeving.

De projecten worden mogelijk gemaakt door een subsidie van REACT-EU.



**EUROPESE UNIE**  
Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling  
Mede gefinancierd in het kader van de respons van de Unie op de COVID-19-pandemie

# Werkgeluk vinden én in het licht zetten

**(Werk)geluk zit soms in een klein hoekje. Het is aan leidinggevenden om dat hoekje te vinden en het in de spotlight te zetten. De Werk als Waarde-gespreksmethodiek helpt hierbij.**

Medewerkers in zorg en welzijn zijn bevlogen én gemotiveerd. Dat het werk veel vraagt van onze collega's, daar is iedereen zich van bewust. Zorgen dat zij met plezier aan het werk zijn en blijven, is essentieel. Hoe kom je er écht achter of een medewerker nog goed in zijn of haar vel zit en voldoende werkplezier ervaart? En hoe houd je scherp of de werkdruk (in een team) niet te hoog oploopt? De Werk als Waarde-methodiek geeft inzicht in wat iemand belangrijk en waardevol vindt in het werk. Voor de ene medewerker is dat groeien als professional. Voor een ander is dat vooral gekend worden in beslissingen. En voor de derde is dat

beloning en erkenning. In gesprekken werkwaarden in beeld brengen, helpt bij het vinden van het antwoord op de fundamentele vraag wat iemand drijft en motiveert.

Met de praktische methode en een handig stappenplan heb je de sleutel in handen om werkgeluk te vergroten. Met betere, duurzame inzetbaarheid tot gevolg. Mijn advies is daarom: ga met medewerkers aan de hand van de Werk als Waarde-methodiek op zoek naar het hoekje waar werkgeluk zit. Daar zit het goud! Samen laat je het schitteren, midden op de werkvloer.



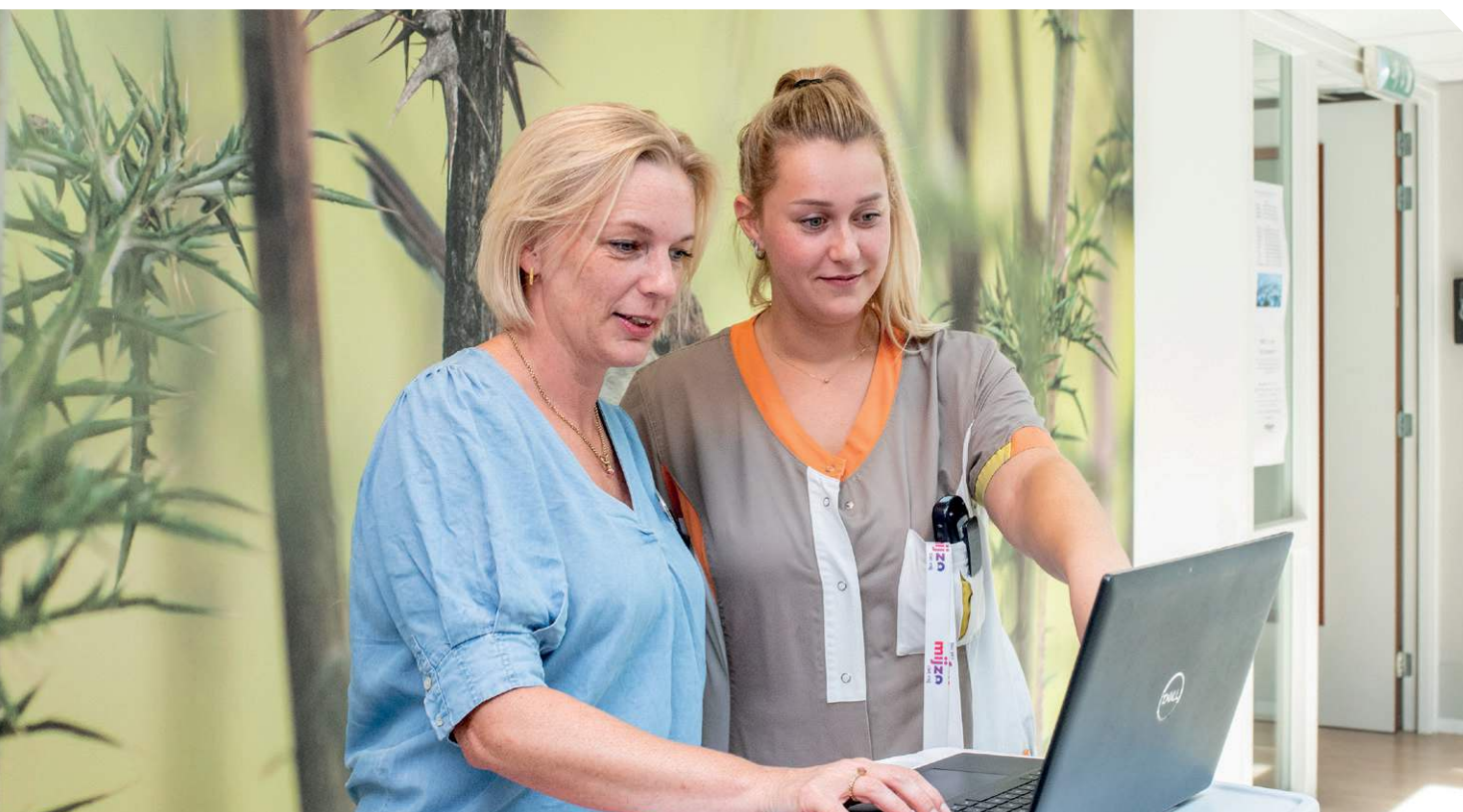
**Monique Veld**

*Beleidsadviseur/ -onderzoeker*

**“Samen laat je het schitteren, midden op de werkvloer”**



◀ **Bekijk de kennisclips over de Werk als Waarde-methode of ga direct aan de slag!**



## Pratend cliënten- dossiers vullen: **bij Mijzo gebeurt het**



**De zorgsector vraagt veel van haar medewerkers. Ook als het op administratie aankomt. Gelukkig zijn er steeds meer technologische ontwikkelingen die zorgmedewerkers helpen dat makkelijker te maken, zoals spraakgestuurd dossiers vullen. Ouderenzorgorganisatie Mijzo omarmde de innovatie en introduceerde de ontwikkeling op alle 26 locaties. Wat dat oplevert? Meer regie voor de cliënt, 30% tijdswinst voor de zorgmedewerker, verbetering in de kwaliteit van rapportages en dus een flinke innovatieslag voor de organisatie.**



Wilma van Hees



Romy Koreneef

Op de Mijzo-locatie Antonia startte in augustus 2021 de innovatie-pilot. Wilma van Hees, verpleegkundige serviceteam, en Romy Koreneef, verpleegkundige, waren daar nauw bij betrokken. Wilma: "Innovaties zijn de toekomst in de zorg. Ze maken ons werk overzichtelijker. Dat geldt ook voor het spraakgestuurd vullen van dossiers."

### Spraakgestuurd dossiers vullen

"Het is eigenlijk heel simpel", legt Romy uit. "Ben je bij een cliënt geweest en wil je je bevindingen rapporteren, dan praat je hardop via de opnamefunctie in het elektronisch cliëntendossier op je laptop, tablet of smartphone. Alles wat jij vertelt, komt automatisch uitgetypt in het elektronische dossier van de cliënt terecht, inclusief de meeste leestekens."

Dat heeft veel voordelen, merkt Romy. "Het zorgt voor meer eigen regie bij cliënten: zij luisteren mee en hebben zeggenschap. Het is een een-op-een-momentje met de cliënt, daardoor voelen ze zich betrokken. En cliënten helpen door ons aan te vullen." Wilma: "Voor collega's die het Nederlands minder goed beheersen en schrijven veel moeilijker is dan praten, biedt het ook uitkomst. Er worden veel minder taalfouten gemaakt. Bovendien levert het een flinke tijdwinst op, omdat je niet meer achteraf van alles op hoeft te schrijven, maar direct naast de cliënt verslag doet. Dat lost het arbeidstekort natuurlijk niet op, maar het draagt wel bij aan de oplossing. Zo kunnen we ook in de toekomst goede zorg blijven leveren."

### Cultuurverandering

Er was wel een cultuurverandering in de organisatie nodig om de collega's over te halen de innovatie te gebruiken. Romy: "In de afgelopen jaren zijn er in de zorg veel veranderingen geweest. Dat zorgt soms nog wel voor weerstand. Daarom maakte ik mijn collega's enthousiast en nam ik ze mee in deze innovatie. Bijvoorbeeld door goed uit te leggen hoe het werkt, wanneer ze het kunnen gebruiken en wat het oplevert. Het is best spannend om tegen een apparaat te praten, zeker als er iemand bij zit. Maar: oefening baart kunst. En enthousiasme."

### Heel veel data

Om het systeem toe te passen in de praktijk, gebruikt Mijzo de software van Attendi. Wilma: "Google heeft een spraakhulp, maar die kent heel veel woorden niet. Bovendien is het gebruik van Google privacytechnisch gezien niet veilig. Het mooie van dit programma is dat het medische termen herkent en ze direct goed in het dossier zet. Belangrijk als je bijvoorbeeld medicatie in het dossier wil zetten." Daarvoor moest Mijzo wel eerst data aanleveren. Romy: "Zo leverden we fictieve rapportages aan die als basis dienden, spraken we diverse teksten in en verzamelden we woorden die het systeem niet herkende. Zo kon de leverancier deze op de achtergrond aanpassen."

Mijzo schoolde vervolgens de medewerkers van de andere locaties om het systeem te gebruiken en denkt inmiddels groter: zorgplannen vullen, conclusies uit een multidisciplinair overleg notuleren en in de toekomst ook metingen inspreken. "Met een innovatie als deze kunnen we zo veel in de toekomst", ziet Wilma. "Van het werk dat op locatie Antonia is verzet om het spraakgestuurd dossiers vullen goed te laten werken, kan het hele Nederlandse zorglandschap profiteren. Kartrekkers als Romy – jonge, enthousiaste zorgmedewerkers die openstaan voor vernieuwing – zijn daarin essentieel. Want als de eerste stappen zijn gezet, moet je collega's blijven stimuleren om de innovatie in hun voordeel te laten werken."

**"Spraakgestuurd dossiers vullen zorgt voor meer eigen regie bij cliënten: zij luisteren mee en hebben zeggenschap"**

# Samen zorgen voor woon-, werk- en leefgeluk

**Toekomstbestendige verpleegzorg, een wijkgebouw met voorzieningen, een smart community en interactie met wijkbewoners: dat wordt Vallei De Brink in Roosendaal. Een groene plek naar een idee van ouderenorganisatie Groenhuysen. Hier is jong en oud, vitaal en kwetsbaar, met elkaar verbonden. “De vallei geeft ruimte voor de zorg aan onze cliënten, woongeluk voor de inwoners en werkgeluk voor medewerkers. De Brink vervult een buurt- én wijkfunctie”, vertelt Ron Axt, bestuursvoorzitter van Groenhuysen.**

De reis van Groenhuysen begint in 2021. “Zorgcentrum De Brink was verouderd en ongeschikt voor cliënten die steeds zwaardere zorg nodig hebben. Tijd voor een vernieuwend concept voor de komende decennia. We daagden onszelf uit om los van bestaande kaders een nieuwe locatie te creëren waar woon-, werk- en leefgeluk centraal staan. We ontwikkelden een visie en een ambitie op de verpleegzorg van de toekomst, hetgeen resulteert in een wijk waar iedereen meetelt en bijdraagt. Op dit moment is het voorlopig ontwerp klaar en de duurzame sloop in volle gang. We willen in 2026 de deuren van het woonzorgcentrum openen.”

## Met gemeente en woningcorporatie

Groenhuysen ontwikkelde het totaalconcept van Vallei De Brink. “Maar je krijgt een project van deze omvang niet alléén van de grond”, vertelt Ron. “Samen kom je verder! Daarom werken we nauw samen met de gemeente, woningcorporatie Alwel, een welzijnsorganisatie en zorgorganisaties. De gemeente heeft een mooie visie op de wijk en de herontwikkeling hiervan. Alwel richt zich op de woningen; nieuwbouw en eventueel renovatie of verbouwing. We trekken met de welzijnsorganisatie en de thuiszorg op zodat inwoners zo lang mogelijk zelfstandig thuis wonen, ondersteund door een goede infrastructuur van informele zorg, voorzieningen en techniek. We hebben een duidelijke rolverdeling en gaan samen in gesprek met de inwoners van de wijk.”

## Woon- en werkgeluk

Ron: “De vallei wordt gebouwd in drie fasen. Over het zorgcentrum waar cliënten in hun laatste levensfase wonen, voeren wij de regie. De gemeenschappelijke en individuele ruimtes zijn ontworpen en ingericht met werkgeluk voor medewerkers en vrijwilligers en woongeluk voor cliënten en een fijne omgeving voor families. Uniek aan het concept is de kleinschalige beleving maar grootschalige omvang om alle faciliteiten onder te kunnen brengen.”

## Innovatie en fieldlab

Innovatie zorgt voor meer woon- én werkgeluk. Ron: “Slimme technologieën ondersteunen de zorg; er komt bijvoorbeeld een geautomatiseerd systeem voor voorraadbeheer. De gemeenschappelijke ruimtes en appartementen worden voorzien van technologische en digitale toepassingen zodat deze een flexibele functie hebben.” Ron is ook blij met de komst van een wijk-fieldlab waar medewerkers en leerlingen, vrijwilligers, familie, cliënten en inwoners ervaring opdoen met nieuwe technologieën, ervaringen delen en samenwerken.

## Levendig wijkcentrum

Het wijkontwikkelingsplan maakte Groenhuysen samen met de gemeente en de woningcorporatie. “En we vroegen onze eigen medewerkers ook welke faciliteiten zij hier graag terugzien. Kinderopvang en een pakketpunt



Ron Axt

Sjoerd de Wit

**Ron: "De vallei wordt gebouwd in drie fasen. Over het zorgcentrum waar cliënten in hun laatste levensfase wonen, voeren wij de regie"**

*Bestuurder Ron Axt en vastgoedmanager Sjoerd de Wit van Groenhuysen bij de maquette van Vallei De Brink.*

bijvoorbeeld. Waarschijnlijk krijgen beide straks een plek in de wijk. Het centraal gelegen wijkcentrum wordt het kloppend hart van de wijk. Hier komen onder meer winkels, horeca en een ontmoetingscentrum. Het is de plek waar cliënten een kop koffie drinken of een hapje eten met hun mantelzorger. En waar onze medewerkers een snelle boodschap doen na het werk", vertelt Ron.

### **Community care**

De laatste fase is de herontwikkeling van de wijk en de bouw van huurwoningen. Hierbij zijn de gemeente Roosendaal en woningcorporatie Alwel in de lead. Ron: "Hier wonen straks mensen die naast hun baan een handje helpen, bijvoorbeeld door te koken voor cliënten of samen een voorstelling te bezoeken.

Zo geven we invulling aan het begrip community care." Ron besluit: "Met Vallei De Brink gaan we de verbinding aan met onze omgeving en geven we gestalte aan onze maatschappelijke opgave; de omslag van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat'."

### **Ruimte voor vernieuwing**

Dit is het tweede deel van onze serie over Brabantse zorglandgoederen. We nemen een kijkje achter de voordeur om te zien of dit de zorg van de toekomst is.



## (Sterk) Werk maken van werving

Een sterk merk. Een organisatie met lef. Een flinke ambitie. Sterk Huis, jeugdzorg- en gezinshulpverlening in Midden- en West-Brabant, is en heeft het. Door een onderscheidende communicatie- en mediacampagne weten cliënten en ketenpartners Sterk Huis te vinden. Een sterk merk geeft ook een voorsprong bij de werving van nieuwe medewerkers. "Binnen drie jaar willen we een wachtlijst hebben met de 10 procent best passende professionals uit de markt", is de stevige ambitie van Sterk Huis en Patrick Hageman, manager HR & Steeds Sterker Academie. Hij vertelt over de manieren waarop de organisatie werk maakt van werving.

Met 800 medewerkers en meer dan 100 locaties is Sterk Huis een van de grootste organisaties in jeugdzorg- en gezinshulpverlening in de regio. Het merk ontstond in 2018 door de fusie van jeugd- en vrouwenhulpverleningsorganisaties Kompaan en De Bocht. Patrick: "Naast een sterk corporate imago maken we ook werk van employer branding. We hebben een strategisch plan voor werving en behoud van talent, een onderscheidende campagne en een gestroomlijnd, intern inzichtelijk wervingsproces."

### SterkHouders

SterkHouders staan centraal in de campagne van Sterk Huis. Patrick: "Dat zijn collega's die zich met hart en ziel inzetten voor een ander, onvoorwaardelijk klaarstaan en collega's versterken. Het zijn mensen mét of zonder zorgfunctie of passende opleidingsachtergrond en een sterke sociale gedrevenheid. De term SterkHouders zegt ook iets en selecteert direct: want alleen andere SterkHouders voelen zich aangesproken."

### Beroepstrots

De campagne draait intussen volop. Patrick: "In de campagnefilm vertellen SterkHouders op een authentieke, persoonlijke manier over hun werk, waarom ze graag bij Sterk Huis werken en welke vaardigheden ze inzetten. Tijdens de carrièredag geven trotse SterkHouders een kijkje achter de schermen van hun werk, ze delen de vacatures via hun eigen kanalen en zijn op die manier ambassadeurs voor Sterk Huis. Via onze socialmediacampagne vinden we mensen die niet weten dat ze op zoek



zijn naar een nieuwe baan, maar wel in het profiel passen. Uit onderzoek weten we in welke branches onze nieuwe medewerkers zitten. Daar werven we vervolgens gericht. Ook onderzoeken we welke boodschap en middelen aansluiten bij welke generatie. Zo werven we zoveel mogelijk op maat."

## "Zo maken we onze ambitie - binnen drie jaar het tekort ombuigen naar een overschot - waar"

### Gestroomlijnd proces

Het wervingsproces verloopt inzichtelijk en gestroomlijnd. "Onze vacatureteksten zijn uitnodigend en spreken aan op vaardigheden. Ook geven we een goed en reëel beeld van de functies door de beschrijving van een werkdag. We keken ook naar de timing: sollicitanten willen niet weken of maanden wachten tot ze iets horen. Daarom zijn de lijnen kort. Via onze nieuwe werving- en selectiesoftware heeft iedereen die betrokken is, inzicht in de stand van zaken. Het dashboard laat zien wanneer welke sollicitatie binnenkwam. Wanneer het gesprek

is, wie het gesprek leidt en wie bij selectie en aanstelling betrokken is. We optimaliseerden ook de kandidatenreis. Een nieuw magazine 'de STERKhouder' overbrugt straks de tijd tussen het arbeidsvoorwaardengesprek en de eerste werkdag. Dat zorgt weer voor een contactmoment en zo krijgen mensen nog meer zin om aan de slag te gaan."

### Opbrengst

Inmiddels tekenen de eerste resultaten van alle inspanningen zich af. Patrick: "We zien de effecten van de verschillende ingezette middelen in relatie tot belangrijke indicatoren zoals het aantal sollicitanten per maand, de gemiddelde 'Time to Hire', de conversieratio, via welke bronnen sollicitanten komen, welke sociale media wat opleveren. Er is een grote toename in hits en via de campagne bereikten we al meer dan 100.000 mensen. De lancering van onze film zorgde in twee maanden voor meer dan 800.000 views. En de stroom geïnteresseerden neemt toe. We nemen iedere reactie serieus, focussen op kansen en houden intern iedereen aangehaakt. Zo maken we onze ambitie - binnen drie jaar het tekort ombuigen naar een overschot - waar."



## Effecten van beleid op de arbeidsmarkt zorg en welzijn

# IZA en WOZO onder de loep

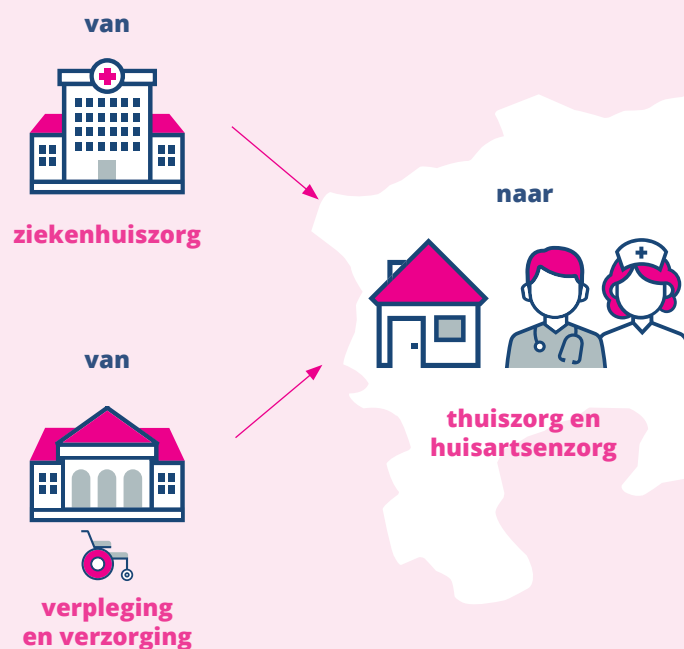
**Wat is het effect van beleidsmaatregelen op de arbeidsmarkt van de toekomst? Transvorm analyseerde twee scenario's op basis van het Prognosemodel Zorg en Welzijn.**

### Scenario A

In scenario A houden we rekening met demografische ontwikkelingen en trends die zichtbaar zijn in realisatiecijfers.

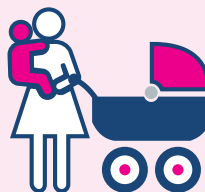
### Scenario B

In scenario B nemen we daarnaast de verwachte effecten van nieuw beleid - het Integraal Zorgakkoord (IZA), het programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO), het regeerakkoord en de versterking van dienstverlening van kwetsbaren - mee.



## Verschuiving zorgverlening

Het nieuwe beleid heeft effect op het zorggebruik en zorgt daarmee voor een aantal verschuivingen in de zorgverlening:



**De behoefte aan kinderopvang groeit door een hogere vergoeding.\***

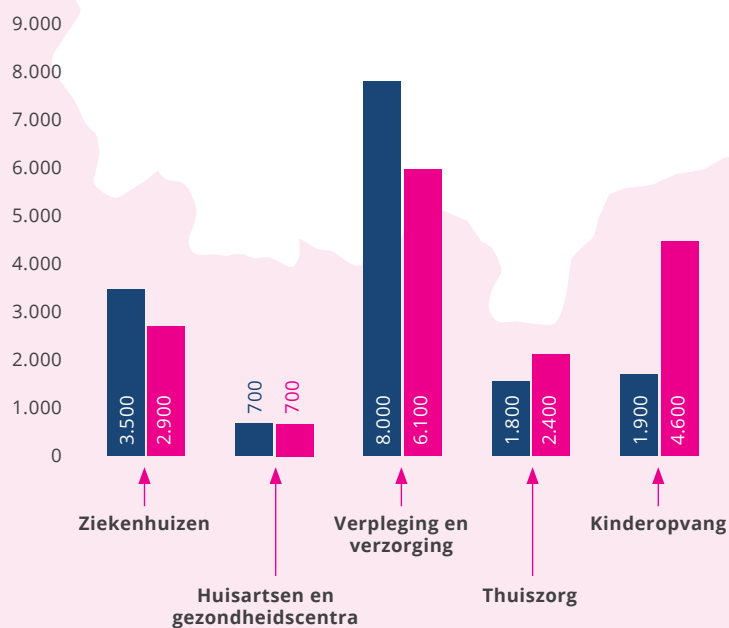
*\*De prognoses zijn gepubliceerd in maart 2023. Hierbij is uitgegaan van 96% vergoeding van de kinderopvang vanaf 2025. In april 2023 is bekendgemaakt dat de verhoging wordt uitgesteld.*



## Effecten arbeidsmarkt

Het nieuwe beleid heeft effect op het zorggebruik en daarmee op de benodigde arbeid. We zien verschuivingen tussen branches en tussen functies. Gevolg van de beleidsverandering is een verandering van de zorgsector en een groeiende flexibiliteit van zorgprofessionals. Wat is de arbeidsmarktprognose per branche in 2032?

### Tekort medewerkers



## Conclusies



### • Ziekenhuizen, verpleging en verzorging:

Scenario B geeft lagere verwachte tekorten ten opzichte van scenario A.



### • Thuiszorg en kinderopvang:

Scenario B geeft hogere verwachte tekorten ten opzichte van scenario A.



### • Huisartsen en gezondheidscentra: stabiel.

■ Tekort scenario A

■ Tekort scenario B



< Hier lees je het volledige onderzoek.

's Heeren Loo zet sollicitant centraal in werving:

## **“De zorg draait om mensen. Niet om cv's”**



**Pamela de Man**

**“Met deze aanpak halen we mensen aan boord die bewust voor ons kiezen, op de meest geschikte werkplek terechtkomen en daardoor ook langer bij ons blijven”**

Met ruim 16.000 medewerkers en 2.500 vacatures per jaar is 's Heeren Loo een van de grootste zorgwerkgevers van Nederland. Wat gebeurt er als uitgerekend deze organisatie besluit om geen vacatures te plaatsen voor directe zorgfuncties? Pamela de Man, corporate recruiter bij 's Heeren Loo, vertelt over de motivatie voor de nieuwe aanpak, de nieuwe werkwijze en voorzichtige eerste resultaten.



**“Voortaan is het voldoende om je telefoonnummer achter te laten op de vacaturewebsite van 's Heeren Loo”**

### **App de recruiter**

Sinds deze zomer is het voldoende om alleen je telefoonnummer achter te laten op de vacaturewebsite van 's Heeren Loo. Pamela: “Wij bellen de kandidaat en onze eerste vraag is meestal: wat kunnen we voor je doen? Vanuit die open houding komen vragen over opleiding, ervaring, motivatie en begeleidingsstijl vanzelf aan bod.”

De recruiter koppelt de informatie aan de openstaande vacatures. Is er een match, dan komen kandidaten op gesprek. Klikte het vervolgens toch niet, dan komt de recruiter weer in beeld. Zo behoudt 's Heeren Loo kostbare kandidaten en vindt de best passende werkplek voor hen. Om mensen die niet actief zoeken op te sporen, is er een uitgebreide contentstrategie. Recruiters delen bijvoorbeeld zelf actief verhalen via LinkedIn. En er zijn verschillende betaalde campagnes, bijvoorbeeld voor een specifieke doelgroep of regio.

### **En-en in plaats van of-of**

De nieuwe aanpak van 's Heeren Loo betekent níét het afscheid van de vacatureteksten en -websites. “Het vult elkaar aan. Op de vacaturewebsite staan nu geen vacatures meer voor het primair proces, maar interviews en video's over verschillende functies, regio's waarin we actief zijn en de doelgroepen waarmee we werken. Op jobboards staan basisvacatures waarin kandidaten ontdekken wat het werk inhoudt, maar die vooral oproepen om in gesprek te gaan.” Een verandering als deze brengt intern veel teweeg. “Eerder mailden teamleiders ons hun vacatures en vervolgens ging de trein rijden. Nu verloopt het proces anders en dat is wennen, maar we merken ook dat de organisatie achter de nieuwe aanpak staat.”

### **Binnenhalen en -houden**

Over de resultaten is Pamela nog voorzichtig. “We kwamen in juni met het nieuws over deze aanpak naar buiten. De jaarlijkse zomerdip, een daling in respons op vacatures, liet zich dit jaar bij ons niet zien. Dat is goed nieuws, ook omdat de krapte nog steeds toeneemt. Maar we hebben

meer tijd nodig om te zien wat onze nieuwe aanpak écht oplevert. We horen van kandidaten dat ze het open gesprek enorm waarderen; ze voelen zich gezien. Recruiters zijn ook enthousiast omdat we veel meer in contact staan met kandidaten. Met deze aanpak halen we mensen aan boord die bewust voor ons kiezen, op de meest geschikte werkplek terecht komen en daardoor ook langer bij ons blijven. Het nieuwe proces brengt rust en het kan niet anders dan dat daar mooie dingen uit voortkomen.”

**“Recruiters zijn ook enthousiast omdat we veel meer in contact staan met kandidaten”**

## COLOFON

### Transvorm Magazine November 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. Het magazine is kosteloos aan te vragen via [info@transvorm.org](mailto:info@transvorm.org).

### Coördinatie Transvorm

### Tekst en eindredactie Swaans, Transvorm

### Fotografie en illustratie Extrafzant Maria van der Heyden Silke Nicolaas Ben Nienhuis Oranje boven Ivon Reijnders

### Vormgeving Oranje boven

### Druk Drukkerij Dekkers van Gerwen

### Redactieadres Transvorm Sporlaan 171 04 5038 CB Tilburg 088 144 40 00 [communicatie@transvorm.org](mailto:communicatie@transvorm.org) [www.transvorm.org](http://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/agenda](https://transvorm.org/agenda).

21  
NOV

### 21 november: workshop Ontdekdezorg het hele jaar door

Geen inspiratie voor een week, maar voor een heel jaar! In de workshop 'Ontdekdezorg het hele jaar door' krijg je handvatten voor hoe je aan de slag gaat met de nieuwe campagne Ontdekdezorg én wijzen we je op diverse activiteiten, zoals webinars en meeloopdagen. Welke mix past bij jouw organisatie? Met een blauwdruk voor 365 dagen Ontdekdezorg en een hoop nieuwe ideeën ga je naar huis.

23  
NOV

### 23 november: special: Vertrouwen in vakmanschap

Van controle en toetsen naar regie en vertrouwen. Zorgorganisaties Mijzo, Zorggroep Elde-Maasduinen en Thebe gingen aan de slag met de ontwikkeling en implementatie van Vertrouwen in vakmanschap, een nieuwe visie op bekwaamheid, afgestemd op de wensen en behoeften van de zorgprofessional. Tijdens de inspiratiebijeenkomst van 12:30 tot 16:30 uur in de Cammeleur in Dongen delen ze hun ervaringen met behulp van theater, paneldiscussies en workshops.

12  
DEC

### 12 december: webinar Sociale media recruitment

Hoe zet je als recruiter of arbeidsmarktcommunicatieadviseur sociale media in voor recruitment? Welke sociale media zijn populair? Welke kanalen zijn het meest effectief? Dat hoor je in dit webinar van de Academie voor Arbeidsmarktcommunicatie. Na afloop weet jij hoe jouw organisatie nieuwe medewerkers vindt op sociale media.



> Bekijk het volledige programma 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

**Véronique van Thiel** psychiater bij Reinier van Arkel, aanbieder van specialistische geestelijke gezondheidszorg:

“Samen met een team van professionals diagnosticeer en behandel ik patiënten met psychiatrische klachten. Uit het intensieve contact met mijn patiënten haal ik voldoening. Een vertrouwensband opbouwen vind ik erg belangrijk. In de psychiatrie zie je mensen op hun kwetsbaarheid. Ik vind het waardevol om een bijdrage te leveren aan de behandeling van en de omgang met psychiatrische problemen. Drie keer per maand heb ik nachtdienst. Ik help dan patiënten die spoedeisende zorg nodig hebben. Samen met collega's achterhaal ik wat er in iemands leven speelt. Zo proberen we de oorzaak van de psychiatrische klachten te vinden en een goed behandelplan op te stellen. De puzzel om tot verbetering te komen, fascineert me. Nachtdiensten zijn heel onvoorspelbaar. De drukte varieert, net als de casuïstiek. Ons werk kan emotioneel belastend zijn. Wat voor mij het verschil van dag en nacht maakt is het werken met fijne, vertrouwde collega's; samen sparren en ventileren is heel waardevol.”

**“De puzzel om tot verbetering te komen fascineert me”**

“We willen minder  
zwart-wit naar  
diploma's kijken,  
meer naar wie je  
als mens bent.  
Dat zorgt voor  
betere en bredere  
instroom en  
voor behoud.”

**Daniëlla van Buel** | Projectleider Skillbased werven en opleiden | zie pagina 12

