

transvorm magazine

verder
met werken
in zorg en
welzijn



NUMMER 1 | 2024 VEILIGHEID OP DE WERKVLOER > Omgaan met grensoverschrijdend gedrag | INNOVATIE > Samen zorgen voor morgen | ZOHRA > Zorgonderwijs op de schop | LANDPARK ASSISIË > Duurzame en sociale pionier | INZET GEPENSIONEERDEN > Oplossing voor de krapte?

- 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

Jeffrey van de Kerkhof

verpleegkundig leider bij verpleeghuis Eikenburg van Sint Annaklooster:

“Ik had nooit verwacht in de ouderenzorg terecht te komen, maar tijdens een stage werd ik geraakt door het persoonlijke contact met ouderen. In verpleeghuis Eikenburg verzorgen we bewoners met dementie en kijken we wat ze per dag nodig hebben om op een fijne manier de dag door te komen. Wat in mijn werk een verschil van dag en nacht maakt, is de ruimte die ik krijg om collega's en bewoners te helpen met het gebruik van zorgtechnologie. Dit maakt ons werk efficiënter en vermindert de werkdruk. Zo hoeven we bijvoorbeeld door bedsensoren niet elke kamer te controleren om te zien of iemand slaapt. Door elektronische medicatiesystemen beheren cliënten in de thuiszorg zelf hun medicijnen. Zorgrobot Tessa helpt bewoners met ingesproken instructies bij dagelijkse (zorg)taken. En een VR-bril laat collega's ervaren hoe het voelt om dementie te hebben. Ik geloof dat zorgtechnologie nodig is om de zorg ook op lange termijn toegankelijk te houden voor iedereen.”

“De ruimte die ik krijg om collega's en bewoners te helpen met het gebruik van zorgtechnologie”



Omarm de toekomst

Wie goed om zich heen kijkt, ziet overal innovatie. Alleen breed omarmd is innovatie soms nog niet. Door bijvoorbeeld onbekendheid, koudwatervrees, oude gewoontes of een combinatie van dit alles.

In dit nummer kijken we waar innovatie de toekomst van werken in zorg en welzijn helpt. Eveline Wouters, hoogleraar 'Health Innovations & Technology', benadrukt hoe belangrijk samenwerken is voor succesvolle innovaties. We duiken in de wereld van ZOHRA (Zorg Onderwijs Herontwerp: Radicaal Anders) waar het onderwijs van morgen vorm krijgt. We delen het verhaal van de Mentale Gezondheidscentra van GGz Breburg, als antwoord op de veranderende zorgvraag en personeelstekorten. En we brengen de sociale innovaties van Prisma's Landpark Assisië in beeld. Hier wordt in nauwe maatschappelijke verbinding flink gepionierd.

Brede verandering is dus zeker zichtbaar. En meer dan noodzakelijk. In Transvorm Magazine delen we deze verhalen. En worden ze onderdeel van de transformatie van werk in zorg en welzijn. Ik hoop dat de voorbeelden je inspireren. Want de toekomst is nu voor iedereen die haar ziet en omarmt.



Koen de Hond

Bestuurder-directeur Transvorm



* **ILLUSTRATIE COVER:**
EXTRAFAZANT

Inhoud

DAG EN NACHT (DAG)	2
AAN DE SLAG	4
BEKIJKS	6
DE AMBASSADEUR	10
COLUMN	12
LANDPARK ASSISIË	13
NEXT!	16
* VEILIGHEID OP DE WERKVLOER	18
ONTDEKDEZORG	21
CLOSE-UP	22
NAAR BUITEN	24
VOORUITBLIK & COLOFON	26
DAG EN NACHT (NACHT)	27



Het plannen en roosteren van de toekomst

Hoe zorgen we ervoor dat het deeltijdpercentage onder zorgprofessionals toeneemt? De Zorgacademie Midden-Brabant gaf een kijkje in de keuken en deelde inspiratie van binnen en buiten de zorg. Want ook daar spelen dezelfde vraagstukken. Baaningenieur Dr. Luc Dorenbosch rondde de middag af met zijn keynote over het combineren van banen. Ontdek de verschillende oplossingen voor een gedeeld probleem.



< **Bekijk de aanpakken.**

De kracht van verbinding

In het Actieprogramma Behoud Zorgprofessionals bundelden 25 zorg- en welzijnsorganisaties en het onderwijs hun krachten om de uitstroom van zorgmedewerkers te verminderen. Iedere deelnemer zette in de eigen organisatie een actie in rond onboarding, loopbaanmogelijkheden of organisatieklimaat. Dat leverde mooie resultaten en verrassende inzichten op. Je leest er alles over in de inspiratiegids De kracht van verbinding. Hiermee ronden we het actieprogramma af.



< **Scan de QR-code en lees het e-magazine.**

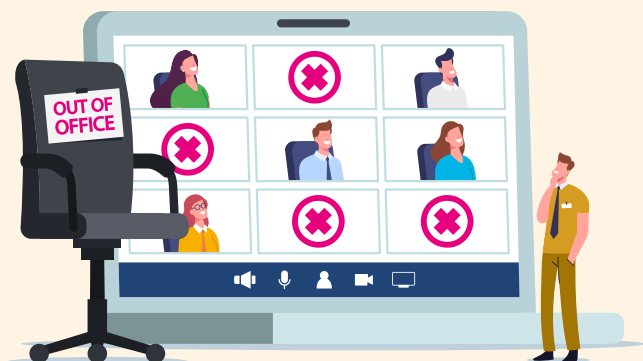


Doe meer met werving! Neem een podcast op

Wil je jouw werving naar een hoger niveau tillen, maar lukt dat niet wegens gebrek aan tijd en middelen? Laat van je horen en neem een podcast op! Vijftig aangesloten zorg- en welzijnsorganisaties kunnen nu gratis een podcast op laten nemen voor hun werken-bij-website. Het enige dat jij hoeft te doen is je aan te melden, dan regelen wij de rest. Samen laten we zien hoe mooi het werken in de sector is.



< **Lees hier meer informatie.**



< Meer cijfers in de publicatie.

Goed nieuws: na jarenlange stijging daalt het verzuim

Wil je meer inzicht krijgen in het ziekteverzuim binnen je organisatie? Maak gebruik van de tips en handvatten uit onze publicatie over verzuimdata. We vergelijken cijfers in Noord-Brabant met landelijke gemiddelden en kijken naar verschillen tussen branches, leeftijdsklassen en deeltijdklassen. Wist je bijvoorbeeld dat medewerkers die 80% tot fulltime werken het minst verzuimen?

Zzp'ers in zorg en welzijn aan het woord

In het maatschappelijk debat over zzp'ers in zorg en welzijn hoor je vooral politici en bestuurders. Wat vinden zzp'ers zelf van hun werksituatie? Waarom kiezen ze voor het zzp-schap? Het programma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW) hield voor het eerst een grootschalige enquête onder ongeveer 2700 zzp'ers in zorg en welzijn. De resultaten lees je in de longread. In de pijplijn: een publicatie van Transvorm over zzp'ers. Benieuwd? Houd onze website en LinkedIn in de gaten.



< Download de longread van AZW.



Werken aan een veilige werkomgeving

Grensoverschrijdend gedrag volledig voorkomen is niet haalbaar. Des te belangrijker om 'veilig werken' bespreekbaar te maken in je organisatie én op de agenda te houden. Hoe je dat aanpakt? Tips en handvatten krijg je in het artikel op pagina 18. Voor meer verdieping organiseert Transvorm een serie van drie werksessies over het creëren van een veilige psychosociale werkomgeving. De training start op 8 april.



< Naar de agenda.

> **Koen de Hond** en zijn gast bekijken een actueel thema in zorg en welzijn of op de arbeidsmarkt vanuit een onverwachte invalshoek. Deze keer is het thema het implementeren van innovaties in zorg en welzijn.

Koen de Hond



**"Samen
zorg(en)
voor
morgen"**

Het bruist van de innovaties in zorg en welzijn. Vernieuwing is nodig om de zorg toegankelijk en betaalbaar te houden. Hoe innoveer je als zorg- en welzijnsorganisatie op een succesvolle manier? Hoe essentieel is samenwerking binnen én buiten de organisatie hiervoor? En heeft elke zorg- en welzijnsorganisatie dezelfde behoeften? Koen de Hond, bestuurder van Transvorm, gaat hierover in gesprek met Eveline Wouters, hoogleraar en expert op het gebied van zorg-innovatie en -implementatie.

Eveline Wouters

Eveline is hoogleraar bij Tilburg University met de leerstoel 'Succesvolle technologische innovaties in de zorg'. Ook is ze lector Health Innovations & Technology bij Fontys Paramedisch. "Er zijn verschillende vormen van innovatie", legt ze uit. "Technologische innovatie gaat over de 'hardware', procesinnovatie over verandering van werkprocessen en sociale innovatie over onder andere nieuwe manieren van samenwerking. Alleen als je oog hebt voor alle vormen en die in samenhang met elkaar inzet, lukt het om succesvol te veranderen."

Visie en transparantie

Dat niet alle innovaties overal inzetbaar zijn, daar zijn Koen en Eveline het over eens. "Er is geen zilveren kogel, geen wondermiddel", zegt Koen treffend. "Kijk vooral wat past bij jouw organisatie", vult Eveline aan. "Wat zijn je kernwaarden? Hoe is je organisatiecultuur? Wie gaat ermee aan de slag? En wat is praktisch toepasbaar? Een leercirkel waarbij mensen de voorkeur uit kunnen, is makkelijker te realiseren bij een beschutte omgeving. Maar het gaat niet altijd meteen en zonder verdere aanpassingen in een drukke

stedelijke omgeving. Het gaat erom dat je als organisatie bewust strategische keuzes durft te maken. Als je dat doet, vergroot je de opbrengst en het succes."

Ze pleit hierbij voor transparantie en een open gesprek. "Het spreekt eigenlijk voor zich, maar het is zó belangrijk en nog lang niet overal gemeengoed. Overleg met elkaar. Dan weet je waar gevoeligheden liggen én kansen zijn."

Belanghebbenden betrekken

Koen: "Idealiter begint een innovatieproces met een stakeholderanalyse, waarbij je in kaart brengt wie er belang heeft bij de innovatie, wie betrokken moet zijn en wie ermee werkt." "Als je al die perspectieven vanaf de start meeneemt, vergroot dat het draagvlak, de verbondenheid en de betrokkenheid", verduidelijkt Eveline. "Ja, zo'n aanpak kost tijd, want er zijn nogal wat partijen betrokken. Niet alleen bestuurders zelf, maar alle lagen en afdelingen; van de medewerkers aan het bed tot de juridische afdeling. Maar de tijd die het in eerste instantie kost, betaalt zich later ruimschoots terug. Want samen kom je tot een breed gedragen proces en tot innovaties die aansluiten bij de behoeften en verwachtingen." "Transities kosten geld en tijd, maar uiteindelijk levert het besparingen op en betere zorg en welzijn", vat Koen samen.



Van co-creatie tot -evaluatie

“Participatief ontwerpen, samen met de eindgebruikers, is essentieel om te komen tot innovatie die werkt”, verduidelijkt Eveline. “Het is zaak om de gebruiker in alle fasen van het innovatieproces aan boord te hebben; co-creatie, co-productie en -evaluatie en co-implementatie dus. Vroeger stonden die processen op zichzelf. Tegenwoordig beseffen steeds meer organisaties gelukkig dat ze het met elkaar moeten doen en kijken ze meer integraal naar innovatieprocessen.”

Succesvol implementeren

Omdat er binnen beroepsgroepen grote verschillen kunnen zijn - de ene verzorgende is misschien digitaal vaardiger dan de andere - is het volgens Eveline slim om in de implementatie te werken met een ambassadeur. “Iemand die de technologie of het veranderingsproces omarmt, weet hoe het werkt en graag

die kennis deelt om anderen te helpen.” Wat ook helpt, is een help-desk. “Zeker grotere organisaties met extramurale zorg doen hier goed aan. Dan is er een plek waar gebruikers hun vragen kunnen stellen en krijgen ze een eenduidig antwoord.” Nog een tip is om trainingen aan te bieden. “Hiermee geef je mensen écht een vliegende start.” Over het tijdsaspect zegt ze: “Maak tijd en capaciteit vrij om de implementatie goed te begeleiden. Natuurlijk is het in eerste instantie wennen, een nieuwe technologie of een ander proces. Maar door de tijd te nemen en dit goed te begeleiden, vergroot je de slagingskans.”

Koen de Hond



“Deelnemers van verschillende organisaties vormen samen een groep en leren zelf én van elkaar hoe ze ideeën van de grond krijgen en laten slagen. **Leren hoe anderen innovatie aanpakken werkt verrijkend en brengt op ideeën**”

Eveline Wouters

“Participatief ontwerpen, samen met de eindgebruikers, is essentieel om te komen tot innovatie die wérkt. Het is zaak om de gebruiker in álle fasen van het innovatieproces aan boord te hebben”



Reflecteren en evalueren

Na de introductie geeft een zorgvuldig evaluatietraject inzicht in hoeverre een innovatie ook daadwerkelijk verbetering betekent. Eveline adviseert: “Implementatie hoeft niet gelijk binnen de hele organisatie, start gerust met één team en evalueer zorgvuldig. Hoe kijken deze medewerkers terug? Werkt het voor hen? Zijn aanpassingen nodig en gewenst? Mensen voelen zich gehoord en door consciëntieus terug te kijken, leg je een fijne basis voor een volgend traject.”

Eveline benadrukt het belang van passende innovatie. “Je hoeft als zorgorganisatie niet op iedere innovatietrein te springen die langskomt. Kies voor beproefde concepten in plaats van een ontwikkeling die nog in de kinderschoenen staat. En voor innovatie die daadwerkelijk ondersteuning biedt. Daar pluk je niet alleen sneller de vruchten van, de succeskans is ook groter.”

Geen concurrenten

Transvorm heeft al jaren de focus op zorginnovatie. En verbindt veelvuldig zorg- en welzijnsorganisaties om het transitieproces te begeleiden. Koen: “Een succesvol programma als Health Innovation School – Implementation (HIS-I) biedt bestuurders, zorg- en welzijnsprofessionals kennis, expertise, praktijkvoorbeelden en praktische handvatten voor het implementeren en opschalen van sociale en technologische innovaties. Deelnemers van verschillende organisaties vormen samen een groep en leren zelf én van elkaar hoe ze ideeën van de grond krijgen en laten slagen. Leren hoe anderen innovatie aanpakken werkt verrijkend en brengt op ideeën.”

“Het is zonde om elkaar als concurrenten te zien, als je juist van elkaar kunt leren”, vindt ook Eveline. “Gezien de uitdagingen waar we momenteel voor staan, is verbinding binnen én buiten de organisatie essentieel om zinvolle, breed gedragen innovatie door te voeren.”

Nieuwsgierig naar meer?

In de Transvorm Inspiratie Podcast delen vijf organisaties hun verhalen én tips over het implementeren van een sociale of technologische innovatie.



◀ Scan de QR-code voor de podcast.

Mentale Gezondheidscentra van GGz Breburg richten zich op hulpvraag

Van 'waar heb je last van' naar '**waar moet het voor jou over gaan**'

Bij een Mentaal Gezondheidscentrum van GGz Breburg is niet het probleem, de ziekte of de stoornis het uitgangspunt maar de (hulp-)vraag van de cliënt. De centra zijn een manier om de geestelijke gezondheidszorg toegankelijk te maken en te houden. Het zorgde binnenshuis voor een strategische koerswijziging en cultuurverandering. Marjon Verhaeren, manager Mentale Gezondheidscentra, en Marko Terpstra, directeur cluster Services (Mens & Ontwikkeling) delen hoe zij cliënten helpen én de aantrekkingskracht van GGz Breburg als werkgever vergroten.



Marjon Verhaeren



Marko Terpstra

Mensen komen bij een Mentaal Gezondheidscentrum na verwijzing door de huisarts. Marjon: "In een verkennend gesprek onderzoekt de professional samen met de persoon aan de andere kant van de tafel wat de hulpvraag is en wat er nodig is om de vraag te beantwoorden. De hulp is kortdurend en kan direct starten als die tenminste past bij de vraag. Als het nodig is, komen mensen ook sneller bij de juiste specialist terecht. Of er wordt andere hulp ingeschakeld. Want als iemand net gescheiden is, een burn-out heeft en financiële zorgen, is het logisch dat iemand neerslachtig is. Deze persoon is nu misschien meer of beter gebaat bij hulp op financieel gebied of ondersteuning door een jobcoach, dan een traject bij een psycholoog."



De kerkbanken in de Korvelse Kerk in Tilburg maakten plaats voor een gezondheidscentrum. Met huisartsen, een apotheek, GGz Breburg en een fysiotherapeut met oefenruimte.

IZA: meer gezondheidscentra

Volgens het Integraal Zorgakkoord moeten er meer mentale gezondheidscentra komen. Het is een vorm van cliënt- en herstelgerichte gezondheidszorg die uitgaat van de vraag van de cliënt en over samenwerken in de regio. Het begint dus niet bij het stellen van een diagnose. Marjon: "Dit is een andere manier van denken. Wij liepen op de troepen vooruit door in 2022 het eerste Mentale Gezondheidscentrum te openen." Inmiddels heeft GGz Breburg zes centra, andere aanbieders volgen op gepaste afstand het voorbeeld.

Pionieren

Een verandering als dit bedenk je niet volledig achter je bureau. Marjon: "Toen de contouren van het eerste Mentale Gezondheidscentrum stevig stonden, openden we de deuren.

Gaandeweg scherpten we het concept aan. We startten bijvoorbeeld zonder dat er een officiële administratieve betaaltitel was voor deze vorm van zorg. Momenteel loopt er een actieonderzoek dat de resultaten in kaart brengt."

Duurzame coalitie

GGz Breburg sloot een duurzame coalitie met zorgverzekeraar CZ. Marjon: "Zo'n samenwerking wordt niet ingegeven door de traditionele in- en verkooprelatie. We slaan de handen ineen om met langdurige intensieve samenwerking de zorg te verbeteren en de wachtlijsten terug te dringen."

De komst van de Mentale Gezondheidscentra is onderdeel van een interne koers- en cultuurverandering. Want in plaats van focussen op het ziektebeeld en

vaak langdurige trajecten gaat het nu compleet anders. Marko: "Dit veranderingsproces gaat niet vanzelf. Wij bieden onze medewerkers daarom training en intervisie aan om hen hierbij te ondersteunen. De centra vergroten het werkplezier, omdat professionals meer ruimte krijgen om samen met de cliënt op zoek te gaan naar de best passende behandeling. En er komt ruimte voor professionals in een andere rol, bijvoorbeeld in een van de nieuwe expertiseteams die specialistische kennis bundelen."

Aantrekkelijke werkgever

De centra dragen bij aan het verkorten van de wachtlijsten in de ggz. Marjon: "Cliënten worden sneller geholpen én sneller doorverwezen als er meer nodig is dan het kortdurende traject. Dat scheelt tijd, capaciteit en geld." De centra maken GGz Breburg ook aantrekkelijker als werkgever. Marko: "Professionals zien ons als een pionier, een zorgvernieuwer. Dat zorgt ervoor dat we als werkgever een streepje voor hebben en dat mensen graag voor ons kiezen. We leerden de afgelopen jaren om op een andere manier met ons zorghart om te gaan. Het klopt nog even gepassioneerd, maar is wel meer toekomstbestendig."

"Professionals zien ons als een pionier. Dat zorgt ervoor dat we als werkgever een streepje voor hebben en dat mensen graag voor ons kiezen"

De zorg is van iedereen

De zorg kan het niet meer alleen. Hierdoor vervaagt de grens tussen informele en formele zorg. Een belangrijke ontwikkeling om de zorg toekomstbestendig te maken. Maar die overgang gaat niet vanzelf.

Iedereen komt vroeg of laat in aanraking met informele zorg. Zelf zag ik toen mijn (schoon)ouders hulp nodig hadden hoe belangrijk het betrekken van informele zorg bij de formele zorg is. Er zijn verwachtingen over en weer. Kinderen en familieleden willen helpen bij de zorg, maar ook gewoon familie zijn. Deze dubbele rol is uitdagend voor iedereen. Hoe beter zorg- en welzijnsprofessionals samenwerken met familieleden of mantelzorgers, hoe beter de zorg.

Deze verschuiving van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat' en uiteindelijk naar 'zorgen met' gaat niet vanzelf. Voor zorgprofessionals is het een

nieuwe manier van werken, waarbij ze minder de leiding nemen en onderdeel zijn van een netwerk met familie, buurtgenoten en bijvoorbeeld vrijwilligers. 'Met de handen op de rug zorgen' mag van mij een vak worden op alle zorgopleidingen. Want het is cruciaal in het maken van de omslag en de samenwerking tussen het formele en het informele netwerk. Het vraagt ook iets van naaste familie, omdat zij naast het sociale contact ook zorgtaken op zich nemen.

Er zijn al organisaties die uitblinken in het verbinden van formele en informele zorg. Zij zetten vrijwilligers actief en effectief in, geven cliënten meer regie en betrekken familie actiever bij de zorg. Laten we leren van elkaar en van hetgeen dat al goed gaat binnen de verschillende branches. Vanuit mijn eigen situatie kan ik zeggen dat het goede gesprek hierover aangaan met elkaar, helpt.



René van Trijp
Projectleider

“Met de handen op de rug zorgen mag van mij een vak worden op alle zorgopleidingen”

> Hoeveel mantelzorgers en vrijwilligers zijn er in zorg en welzijn? Bekijk de cijfers op pagina 22.

A woman with short blonde hair and glasses is sitting outdoors, smiling. She is wearing a dark long-sleeved top and patterned pants. Her hand is resting on her chin. The background is a blurred natural setting with trees and a body of water.

Landpark Assisië:

Duurzame, sociale pionier in tussenruimte en tussentijd

Het laatste artikel in de reeks over zorglandgoederen is bijzonder. Want Landpark Assisië in Biezenmortel is dat strikt genomen niet. “Het is een tussenruimte in een tussentijd. Een tussentijd waarin we zoeken naar nieuwe wegen, bezig zijn met transitie en transformaties. Een plek waar mensen met een verstandelijke of maatschappelijke beperking wonen, werken en bijdragen”, vertelt **Brigite van Haften**, bestuurder van Prisma, waar Assisië deel van uitmaakt. Ze vertelt hoe die gedachte ruimte geeft om te pionieren.



Het 67 hectare grote Assisië ligt tussen stedelijk gebied en de natuur van de Loonse en Drunense Duinen. Prisma deelt het terrein met onder meer kunstenaars, sociale en kleine ondernemers, vrijwillige buurtverbinders en het waterschap. Brigitte: "Deze plek is letterlijk een tussenruimte, een plek waar mensen op adem komen vanwege de rust. En we omschrijven het park als tussentijd omdat de samenleving voortdurend verandert." De denkwijze komt voort uit de geschiedenis van Assisië. De broeders Penitenten stichtten het park en verleenden op een vanzelfsprekende manier zorg aan mensen met een beperking. Ze namen hen op in hun midden. Iets wat in die tijd ongebruikelijk en vooruitstrevend was en misschien nog steeds is.

Sociale innovatie

Assisië past naadloos bij Prisma. Want binnen de hele organisatie staat passende, cliëntgerichte zorg, sociale innovatie de ruimte geven en pionieren centraal. "We doen het graag anders", vertelt Brigitte. "We leren door ervaringen, niet door een uitgekristalliseerd plan uit te voeren. Met betrokken partners zoeken we naar nieuwe vormen van zorg en samen-

leven. De nadruk ligt niet op zorg, maar op de maatschappij. We kijken bijvoorbeeld naar mogelijkheden om klimaat, energie, mobiliteit, verstedelijking en de natuur met elkaar te verbinden."

Wederkerig proces

Op het terrein wonen ongeveer 220 cliënten van Prisma. Zij geven de alledaagse samenleving mee vorm. Gewoon door wie ze zijn, ongeacht hun beperking. Goed voorbeeld hiervan is de 'Big Five'; een groep bewoners die samen met zorg-

professionals de biodiversiteit in kaart brengt. Brigitte: "Zorg is een wederkerig proces waarbij je - soms met vallen en opstaan - samen het alledaagse leven vormgeeft."

Duurzaam en sociaal

Daarnaast verrijken kleinschalige, sociale en duurzame initiatieven het landpark. Naast maatschappelijk betrokken mensen en bedrijven op het gebied van kunst en cultuur is er bijvoorbeeld ook een boomkwekerij op een van de percelen vlakbij Assisië. Hulpboeren van Prisma verzorgen de kippen die rondscharrelen tussen de bomen, het gebied onkruidvrij houden en hun eieren leggen.

Toekomstbestendig

Sinds kort staan er ook tien tiny houses op het landpark. "Hier wonen Butterfly-verbinders", vertelt Brigitte. "Dat zijn mensen die hier wonen en hun talent inzetten voor de bewoners van het landpark: ze maken bijvoorbeeld muziek, sporten, wandelen en koken samen. Zo'n ontwikkeling lijkt eenvoudig, maar heeft veel impact.





**“Deze plek is letterlijk een tussen-
ruimte, een plek waar mensen op
adem komen vanwege de rust”**

Zij wonen hier en dat is anders dan onze professionals die komen en gaan. En hoe komt er een nieuwe balans tussen deze bewoners en de professionals? Ook hiervoor geldt dat we bewust de tijd nemen om te kijken hoe deze nieuwe stap zich ontplooft.” Het is een van de mogelijkheden die Prisma onderzoekt om de zorg toekomstbestendig te maken.

Democratie

Democratie is belangrijk binnen Assisië. Cliënten hebben een stem, ook al zijn veel bewoners niet talig. Communicatie verloopt via de begeleiders, die hen vaak als geen ander verstaan én begrijpen. Zij zijn dus een tussenstap in de democratie die zo belangrijk is binnen Assisië. Ook is er een bewonersraad, waarin een groep bewoners - de ogen en oren van het park - zich met ondersteuning van begeleiders buigt over onderwerpen die alle bewoners en gebruikers aangaan.

Buitenwereld binnen

Het terrein staat ook open voor het onderwijs, studenten doen regelmatig onderzoek op het park. Zij ontdekken dan dat het er anders aan toe gaat dan op veel andere zorglocaties, merkt Brigitte op. “We moedigen hen aan om zelf na te denken over de beste oplossing of aanpak. Die ruimte is hier ook. Studenten maken tijdelijk deel uit van onze maatschappij. Dat is wat anders dan een opdracht doen en het zorgt voor een andere ervaring. Vaak kijken ze daarna ook echt anders naar het leven van mensen met een beperking.”

Transities delen

Assisië met aandacht verder ontwikkelen kost tijd en energie. En het vraagt wat van alle betrokkenen. “Overheden vragen stevast naar ons eindplaatje. Maar dat is er niet en dat leggen we dan uit. We willen graag dat zij begrijpen dat de tussenruimte die

we bieden, nodig is. Het vraagt ook veel van collega's en van mij als bestuurder om het Assisië-gedachtegoed te bewaken. Maar als mensen het eenmaal ervaren, dan inspireert het. Assisië is met alle betrokken partijen willen leren van elkaars transities. Dat inspireert, geeft nieuwe perspectieven, creativiteit en innovatie.”

Ruimte voor vernieuwing

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



‘Radicaal anders kijken naar zorgonderwijs’

Hoe dragen we via onderwijs bij aan de transitie in de zorg zodat die menselijker wordt, betaalbaar blijft en voor professionals zingeving en plezier oplevert? ZOHRA (Zorg Onderwijs Herontwerp: Radicaal Anders) benadert het onderwijsvraagstuk door juist deze vraag te stellen. En dat leidt tot radicaal andere oplossingen. De visie van ZOHRA? “Samen meer leven toevoegen aan de dagen”, vertelt Carlijn Nelis, programmamanager van ZOHRA. Met Femke Aarts, bestuurder van Surplus en voorzitter van de stuurgroep van ZOHRA, licht ze de plannen toe.

ZOHRA is een initiatief van zorgorganisaties Mijzo, Thebe en Surplus en opleiders Curio en Avans, met ondersteuning van Transvorm. De betrokkenen hebben lef en willen samen nieuw zorgonderwijs ontwikkelen, over de bestaande grenzen heen. Femke: “Wij zien dat ouderenzorg verschuift van zorg binnen de muren van een zorgorganisatie naar zorgzame buurten waar iedereen zijn steentje bijdraagt. Zorg verlenen is in de toekomst niet iets wat alleen zorgprofessionals doen, maar ook mantelzorgers, burens en vrijwilligers uit de directe omgeving. Binnen ZOHRA bekijken we wat nodig is om die omslag te maken. We ontwikkelen een integraal modulair opleidingsaanbod met kennis, competenties en vaardigheden zodat alle betrokkenen in de zorgzame buurt vol vertrouwen hun rol pakken.”

Geen hokjes meer

ZOHRA wil de bestaande grenzen, die voorheen logisch waren maar nu achterhaald zijn, doorbreken. Tussen gezond en ziek, ouderenzorg en andere zorg, zorg en welzijn en formele en informele zorg. “Door het mens zijn op de eerste plaats te zetten, geven we voorrang aan persoonlijke behoeften boven het systeem of de instelling”, legt Carlijn uit. “Zo’n fundamentele verandering vraagt om andere rollen en taken van professionals in zorg en welzijn. En heeft gevolgen voor het onderwijs, want ook dat is nog opgesplitst in diploma’s, functies en studierichtingen.”

Van theorie naar praktijk

Na een periode van onderzoek en ontwikkeling van het ZOHRA-gedachtengoed start nu de volgende fase. Een groep van 25 mbo- en hbo-studenten, vrijwilligers, mantelzorgers, professionals en ouderen startte in februari met een programma van 10 weken in de buurt Slotjes in Oosterhout. Om te ontdekken welke leervragen er zijn. Carlijn: “Het programma bestaat uit inspirerende bijeenkomsten met externe sprekers, bijvoorbeeld over de nieuwe kijk op zorg en het ontwerp van een zorgzame buurt. Ook gaan de deelnemers met een opdracht de buurt in: naar de bewoners, de huisartsenpost, het café, de winkel. Ze gaan in gesprek met de buurtbewoners, luisteren wat er speelt en wat nodig is voor een zorgzame buurt. Die informatie nemen we mee in de ontwikkeling van het nieuwe (zorg)onderwijs.”

Femke Aarts



Carlijn Nelis



Opleidingswaaier

ZOHRA werkt toe naar een modulaire waaier met doorlopende leer- en ontwikkelmogelijkheden met competenties als uitgangspunt. Waarin zingeving en groei van personen en gemeenschappen hand in hand gaan. Femke: “Het klaslokaal is de gemeenschap. Daar leren en groeien alle doelgroepen: professionals, mantelzorgers, vrijwilligers, zorgbehoevenden, zij-instromers en studenten. ZOHRA ziet kansen om delen van het aanbod te vertalen naar nieuwe, aansprekende beroepsopleidingen. We zetten ons in voor een toekomst waarin iedereen die bijdraagt aan zorg, zich kan ontwikkelen en kan excelleren in een bloeiende educatieve omgeving. Hierin is leren synoniem voor groeien, zowel voor het individu als het grotere geheel.” Daarmee doet ZOHRA haar naam eer aan, besluit Carlijn. “ZOHRA betekent in het Arabisch ‘bloeiende bloesem’ en dat wensen we ook: dat alle betrokkenen én de zorgzame buurt tot bloei komen.”

“Zorg verlenen is in de toekomst niet iets wat alleen zorgprofessionals doen, maar ook mantelzorgers, burens en vrijwilligers uit de directe omgeving”

Grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer in de zorg

Aan de slag voor **meer psychologische en sociale veiligheid**

Pesten op de werkvloer. Gediscrimineerd worden om je achtergrond. Geweld en agressie. Het zijn allemaal vormen van grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. Het slechte nieuws? Het komt steeds vaker voor tussen medewerkers, blijkt uit onderzoek. “We kunnen het probleem niet oplossen, maar door het bespreekbaar te maken en leidinggevend en HR-professionals te trainen, kunnen we het wel zoveel mogelijk terugdringen”, zegt teamcoach Charlotte van den Wall Bake.

Het is geen garantie, maar als je veel investeert in sociale en psychologische veiligheid, verklein je de kans op grensoverschrijdend gedrag. Het vergroot de kans dat mensen zich gezien, gewaardeerd en thuis voelen, en dat ze, als ze iets opmerken, de moed en vaardigheid hebben om dit aan te kaarten. Sociale veiligheid gaat over je beschermd voelen tegen gevaar dat veroorzaakt wordt door het handelen van iemand anders binnen een sociale setting. Psychologische veiligheid gaat over het voelen van de vrijheid om je mening te uiten in de groep.



Charlotte begeleidt al meer dan twintig jaar teams in de eerste- en tweedelijnszorg bij vraagstukken die te maken hebben met groepsdynamiek, samenwerking en leiderschap. Ze legt uit: “In sommige situaties kan er sociale veiligheid zijn binnen het team, maar ontbreekt psychologische veiligheid. Dan voelen mensen zich wel gezien, maar durven ze zich niet uit te spreken. Dat resulteert in schijnveiligheid. Als er wel psychologische veiligheid is, maar geen sociale veiligheid, voelen medewerkers zich alleen veilig in hun eigen team, maar niet in de organisatie als geheel. Als beide vormen aanwezig zijn, is er sprake van een open en veilig werkklimaat. En dat leidt tot minder verzuim, minder verloop en meer werkplezier, hogere effectiviteit en persoonlijke ontwikkeling.”

Verdiep je in de cijfers

Hoe ga je als HR-adviseur aan de slag met beleid rond sociale en psychologische veiligheid? “Verdiep je allereerst in de cijfers”, vertelt Charlotte. Hoeveel mensen melden zich ziek? Hoeveel medewerkers verlaten de organisatie of zetten intern een stap? Wat zeggen de vaststellingsovereenkomsten over vrijwillig vertrek? Wat zijn de uitkomsten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (mto) en de psychologische arbeidsbelasting (psa)? En wat komt er naar voren in functionerings- en jaargesprekken? “Met de cijfers heb je een stevige indicator om aan de slag te gaan. Daarbij



is het cruciaal om de directie aan tafel te krijgen. Zorg ervoor dat er directe betrokkenheid en draagvlak is, dat er budget beschikbaar is en dat je de tijd krijgt die nodig is om dit aan te pakken. Het is geen project om er zomaar even bij te doen; dit vraagt echt om langdurige inzet.”

Teamleiders en zelfsturende teams

Daarnaast is het dus essentieel om te werken aan een veilig werkklimaat. “Dat vraagt om goedgetrainde teamleiders die alert zijn en snel in actie komen. Vaak worden ze beoordeeld op cijfers, maar soft skills zijn, vooral in

relatie tot dit onderwerp, talloze malen belangrijker. Niet iedere teamleider is even getraind, gekwalificeerd of ervaren. Als organisatie is het dan belangrijk hen daarin te ondersteunen en op te leiden. Denk bijvoorbeeld aan communicatieve vaardigheden”, adviseert Charlotte. Bij zelfsturende teams moeten er duidelijke afspraken worden gemaakt. “Hoe worden de taken verdeeld, hoe worden besluiten genomen, hoe wordt er samengewerkt en onderling gecommuniceerd? In mijn ervaring hebben zelforganiserende teams hier vaak moeite mee. Dit zijn vakprofessionals die plotseling iets moeten doen waar ze



Wist je dat...

- 29,8% van de medewerkers in zorg en welzijn in Nederland ongewenst gedrag op het werk ervaart?
- Dat de sector zorg en welzijn daarmee het hoogste scoort van alle sectoren?
- Onveilig gedrag in de sector in Brabant jaarlijks zorgt voor zo'n 80.000 extra verzuimdagen?
- 4,4% van de vrijwillig vertrokken zorgmedewerkers in Brabant vervelend of ongewenst gedrag als belangrijke reden voor hun vertrek noemt?
- Onveilig gedrag van collega's meer impact heeft op het vertrek van medewerkers dan onveilig gedrag van cliënten en patiënten?



< Lees meer cijfers
in de factsheet.

weinig ervaring mee hebben. Ze zijn over het algemeen niet zo bedreven in het nemen van beslissingen. Het team moet hierin ondersteund worden, bijvoorbeeld met werkvormen en gespreksonderwerpen.”

Bedrijfscultuur

Ook is het goed om bij nieuwe medewerkers vanaf het begin duidelijk te zijn over de bedrijfscultuur en de verwachtingen. Benadruk dit tijdens de hele employee journey en evalueer dit regelmatig via mto's. Charlotte: “Een team dat ik begeleid, begint elke vergadering met een stelling over grensoverschrijdend gedrag. Zo leren ze in het team openlijk over deze kwesties te praten en wordt hun bewustzijn vergroot over wat wel en niet oké is.” En wat doe je als werknemer als je ongewenst gedrag ziet of zelf ervaart? Er zijn veel dingen die je als toeschouwer kunt doen, maar je moet wel weten wat. Daarom is het belangrijk om alle werknemers te trainen in hoe ze hier mee om kunnen gaan en welke interventies ze kunnen doen. Zoals het voorval melden bij een vertrouwenspersoon. Charlotte voegt daaraan toe: “Zorg voor goede functieprofielen voor interne én externe vertrouwenspersonen. Een goed vertrouwenspersoon trekt aan de bel bij HR als hij of zij een bepaald patroon ziet. Door te melden zonder bron behoud je de vertrouwelijkheid en anonimiteit, maar kaart je wel aan wat er speelt.”

Een cultuurverandering heeft tijd nodig

Charlotte waarschuwt voor een aantal valkuilen als je aan de slag gaat met het beleid. “Soms denken mensen dat een gedragscode of het aanstellen van een vertrouwenspersoon voldoende is. Ik zie ook weleens dat ze denken dat ze door een goed idee direct verandering hebben bereikt. Een cultuurverandering heeft tijd en aandacht nodig; je hebt veel geduld nodig om die verandering in gang te zetten en gaande te houden. Een andere valkuil is dat sommige mensen denken dat grensoverschrijdend gedrag volledig voorkomen kan worden. Grensoverschrijdend gedrag is iets wat altijd aanwezig is en zal blijven bestaan waar mensen samenkomen. Het is daarom van belang om het voortdurend op de agenda te houden bij HR en andere betrokkenen. Zo werk je stap voor stap toe naar een werkomgeving waarin iedereen zich gezien en gehoord voelt, zich lekker voelt en tot bloei komt.”

Eerste resultaten Brabantse wervings- campagne

Brabantse zorg- en welzijnsorganisaties zoeken dringend nieuwe medewerkers. Daarom startte op 24 oktober 2023 de gezamenlijke wervingscampagne 'Ontdekdezorg. Zoals we dat in Brabant doen'. Wat zijn de eerste resultaten?

De campagne is te zien op sociale media en Google en wijst zij-instromers en herintreders naar de website [OntdekdezorgBrabant.nl](https://ontdekdezorgbrabant.nl). Daar vinden ze, naast een groeiend aantal portret- en videoverhalen van Brabantse zorgambassadeurs, ook informatie over leren en werken, een activiteitenkalender en de mogelijkheid voor persoonlijk advies van het Ontdekdezorg Contactpunt.

Laagdrempelig ontmoeten

Door heel Brabant zijn er Meet & Greets waar mensen in gesprek gaan met potentiële werkgevers. Het aantal bezoekers wisselt per locatie; ook bij de Meet & Greets voelen we de krapte. Wel zien we dat de mensen die komen zeer gemotiveerd zijn.

Kandidaten behouden

Is er na een eerste gesprek geen match tussen de organisatie en kandidaat? Dan zoeken de professionals van het Ontdekdezorg Contactpunt mee naar alternatieven. Het is dus slim om kandidaten die je niet kunt plaatsen te wijzen op het Ontdekdezorg Contactpunt. Zo behouden we nog meer talenten.

Eerste effecten bekend

Het Ontdekdezorg Contactpunt merkt de eerste effecten van de campagne en voerde in januari veertig gesprekken met gemotiveerde kandidaten. Het aantal mensen dat de vragenlijst 'Past de zorg bij jou' invult, stijgt. Voorzichtig mogen we zeggen dat de campagne werkt!



"Ik heb nu eindelijk mijn passie gevonden in het helpen van mensen."

ontdekdezorg.

zoals we dat in **Brabant** doen

ontdekdezorgbrabant.nl

Resultaten campagne

24 okt. 2023 t/m 31 jan. 2024

407.000	mensen bereikt
1.228.799	campagne-weergaven
10.600	websitebezoekers
41.000	paginaweergaven website
Media-aandacht	Brabants Dagblad, AD en Skipr
210	bezoekers op 4 Meet & Greets XL
102	gesprekken met het Ontdekdezorg Contactpunt



< **Gebruik de campagne-toolkit en download de materialen. Zo ontdekken nóg meer mensen de zorg.**

de kans Waar liggen

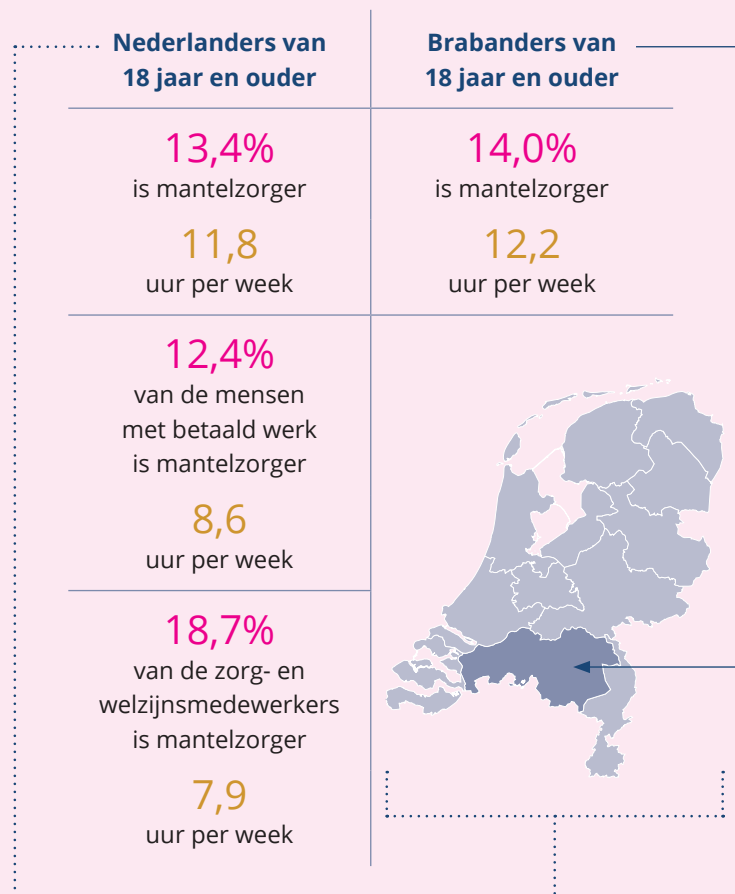
Vrijwilligers en mantelzorgers zijn belangrijk voor zorg en welzijn. Alleen of samen met de zorgprofessionals bieden ze zorg, ondersteuning, tijd en aandacht. Informele zorg is onmisbaar en is een belangrijke aanvulling op de professionele zorg. Nu en in de toekomst.

Mantelzorgers

Een mantelzorger is iemand van achttien jaar of ouder die onbetaald zorgt voor een ziek, hulpbehoevend of gehandicapt familielid of een kennis. Volgens het CBS ben je mantelzorger als je minimaal acht uur per week of ten minste drie maanden lang zorgt.

- Nederlanders zonder betaald werk zijn vaker mantelzorger dan Nederlanders met betaald werk. Nederlanders zonder betaald werk besteden gemiddeld meer tijd per week aan mantelzorgtaken dan Nederlanders met betaald werk.
- Zorg- en welzijnsmedewerkers zijn relatief vaker mantelzorger dan medewerkers die in andere sectoren werken. Zorg- en welzijnsmedewerkers besteden gemiddeld minder tijd aan mantelzorgtaken dan mensen die buiten de sector werken.

Mantelzorgers in Nederland en Brabant



en voor informele zorg?

Vrijwilligers

Een vrijwilliger is iemand die zich op vrijwillige basis inzet voor een organisatie of vereniging. Iedereen die aangeeft in de afgelopen twaalf maanden vrijwilligerswerk te hebben gedaan wordt meegeteld, ongeacht het aantal uren.

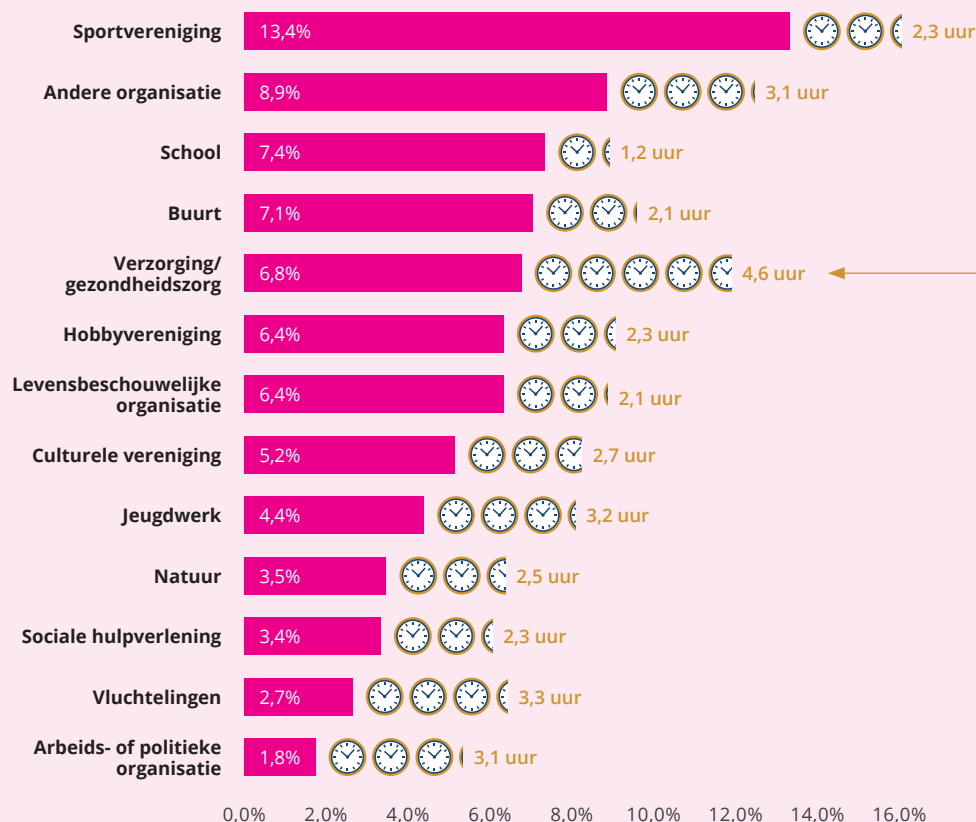
41,2%

van de Nederlanders van 15 jaar en ouder deed in de afgelopen 12 maanden vrijwilligerswerk.

13,4%

Het hoogste percentage vrijwilligers zette zich in bij een sportvereniging.

Vrijwilligers naar type (percentage en aantal uren per week)



6,8%

deed vrijwilligerswerk in de verzorging/gezondheidszorg.

4,6 uur

Zorgvrijwilligers werken gemiddeld meer uren per week als vrijwilliger, vergeleken met andere soorten vrijwilligerswerk.

De totale bijdrage van vrijwilligerswerk in de zorg (gebaseerd op het percentage vrijwilligers en de uren die zij wekelijks besteden) is vergelijkbaar met die bij sportclubs en groter dan bij andere soorten vrijwilligerswerk.

Een antwoord op de arbeidskrapte

Flexibel werken na je pensioen



“Sommige gepensioneerden willen graag actief blijven, iets bijdragen aan de maatschappij en een extraatje verdienen”

Ze hangen je jas op bij de garderobe, staan achter de bar om een drankje in te schenken of wijzen auto's de juiste plek op de parkeerplaats. Grote kans dat je bij Libéma Beurzen & Evenementen een aantal senioren aan het werk treft. Het bedrijf voerde in 2023 een pilot uit waarbij gepensioneerden via een app zelf aangeven waar en wanneer ze willen werken. “Een antwoord op de groeiende krapte op de arbeidsmarkt”, vertelt Véronique Scharenborg, programmamanager bij Noordoost Brabant Werkt.

Libéma Beurzen & Evenementen werkte al met een flexpool. Daar kwamen niet alleen reacties op van jongeren, maar ook van 65-plussers. Daarom besloten Noordoost Brabant Werkt en Libéma de pilot 'Flexibel werken naast de AOW' op te zetten. "Sommige gepensioneerden willen graag actief blijven, iets bijdragen aan de maatschappij en een extraatje verdienen. Deze groep heeft veel levenservaring en een sterke motivatie en mentaliteit, waardoor ze een interessant arbeidspotentieel vormen. Met deze pilot onderzochten we of gepensioneerden een oplossing kunnen bieden voor het personeelstekort in onze arbeidsmarktregio. Zo helpen we elkaar: gepensioneerden ons in de krapte, wij met de voorwaarden die zij nodig hebben", vertelt Véronique. In haar rol als programmamanager bij Noordoost Brabant Werkt is ze betrokken bij initiatieven die te maken hebben met arbeidskrapte en een leven lang ontwikkelen.

Open hiring

Libéma en Noordoost Brabant Werkt organiseerden twee inloopdagen. In samenwerking met ouderenorganisaties brachten ze die onder de aandacht. De adviseurs van het regionaal werkcentrum hielpen bij vragen over eventuele gevolgen voor toeslagen bij het werken naast de AOW. Het doel van de inloopdagen

"De mix van jongeren en ouderen op de werkvloer zorgt voor een hele leuke dynamiek"



was veertig aanmeldingen van senioren, waarvan er minimaal twintig mensen tweehonderd uur zouden werken. Die veertig aanmeldingen haalden ze; en er werd zelfs zeshonderd uur gewerkt.

"De flexpool is een vorm van open hiring; mensen kunnen zich aanmelden zonder sollicitatiegesprek", legt Véronique uit. "Zodra ze in de app een dienst hebben gekozen, zijn ze welkom. Bij de meeste organisaties of bij vrijwilligerswerk zit je vaak meer aan vaste dagen en tijdstippen vast; hier kiezen mensen zelf waar en wanneer ze werken."

Persoonlijk aanspreekpunt

De pilot duurde een jaar en is inmiddels succesvol afgerond. Door de aanmeldingen via de flexpool is Libéma minder afhankelijk van uitzendbureaus. Bovendien is het bedrijf erg blij met de nieuwe groep enthousiaste medewerkers. De reacties van de gepensioneerden zijn ook positief. "We horen vooral terug dat ze blij zijn dat ze zelf hun dagen en tijden kunnen indelen. We merkten wel dat oudere werknemers wat onzeker waren wanneer ze na hun pensioen weer aan het werk gaan. Ze hebben veel vragen over hoe alles werkt. Een persoonlijk aanspreekpunt bij Libéma zorgde voor bevestiging en geruststelling, en daardoor een soepeler

proces. Een bijkomend, verrassend effect is de mix van jongeren en ouderen op de werkvloer. Dit zorgt voor een hele leuke dynamiek."

Flexibele aanpak

Kun je de taken in je organisatie zo 'opknippen' dat ze makkelijk en 'in kleine eenheden' flexibel aan te bieden zijn? Dat is volgens Véronique een belangrijke succesfactor van de pilot. "Senioren, maar ook andere groepen, willen niet altijd een volledige dag werken of ze hebben een voorkeur voor bepaalde dagen of dagdelen. Daar paste Libéma haar taken op aan bij de horeca, balie, garderobe, keuken of als gastvrouw of -heer. De diensten zijn kort en vinden plaats op verschillende dagdelen, overdag of in de avond."

Ook binnen de zorg ligt er een uitdaging om taken zo flexibel mogelijk in te richten. Die uitdaging ligt vooral bij werkgevers. "Werkgevers moeten nadenken over het anders organiseren van taken en meer variatie aanbieden. Daar trek je ook andere groepen mee aan, zoals zij-instromers, herintreders en parttimers." Véronique sluit af: "Niet alles is direct een-op-een over te nemen in andere sectoren, maar het delen van voorbeelden kan wel inspireren. Kant-en-klare oplossingen voor de krappe arbeidsmarkt zijn er niet, dus we moeten samen leren en stappen zetten om vooruit te komen."

COLOFON

Transvorm Magazine Maart 2024, 2e 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.

Coördinatie
Transvorm

Tekst en eindredactie
Swaans, Transvorm

Fotografie en illustratie
Extrafzant
Maria van der Heyden
Ben Nienhuis
Oranje boven

Vormgeving
Oranje boven

Druk
Drukkerij Dekkers van Gerwen

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

**Geef je mening over
Transvorm Magazine**
Scan de QR-code en beantwoord vijf vragen.



Copyright © 2024



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.

**13
MEI**

13 mei: Gezond & Zeker Innovatiedag

Hoe voorkom je verzuim in zorg en welzijn? Op de Gezond & Zeker Innovatiedag vind je een schat aan workshops over agressie, fysieke belasting en communicatie/coaching. Ontdek in de pauzes de nieuwste snuffjes op het gebied van duurzame inzetbaarheid. De tilliften, hoog-laagbedden en andere hulpmiddelen op de Praktijkmarkt mag je uitproberen. Een must voor arbo-medewerkers.

**14
MEI**

14 mei: webinar Data driven recruitment

Data helpen je om onderbouwde beslissingen over werving te nemen. Hoe haal je meer uit je data? Dat ontdek je in dit webinar. Stapsgewijs krijg je inzicht in (on)betaalde bronnen, het gebruik van data en de vertaalslag van data naar een wervingsadvies.

**6
JUNI**

6 juni: masterclass Steviger in je rol voor HR en HD

Hoe lever je als HR(D)-expert toegevoegde waarde? Hoe krijg je draagvlak voor jouw ideeën? Door te schakelen tussen de inhoud en het proces. In de masterclass leer je hoe je de procesbegeleidersrol inzet en werk je een concrete situatie uit. Nieuwe inzichten verzekerd!

**11
JUNI**

11 juni: inspiratiesessie Selecteren zonder vooroordeel

Selecteren zonder vooroordeel is een actueel thema op de arbeidsmarkt: diversiteit, inclusie en discriminatie. Iedereen heeft een vooroordeel, zelfs jij. In deze inspiratiesessie hoor je wat er nodig is voor een eerlijk, inclusief en doordacht wervingsproces. Aan de hand van opdrachten krijg je inzicht in vooroordelen en aannames.



< 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

► **Amé Kraus** zij-instromer en student hbo-verpleegkunde bij logeerhuis en hospice In Via van Sint Annaklooster:

“Na een carrière in IT en actuariaat stapte ik op mijn 48e over naar de zorg. We hebben dertien bedden in ons logeerhuis en hospice, zowel voor palliatieve gasten als mensen die tijdelijke zorg nodig hebben. Die mix zorgt voor een unieke dynamiek. Veel mensen denken dat werken in een hospice ‘heftig’ is, omdat de dood altijd dichtbij is. Werken met onverwachte overlijdens lijkt mij zwaarder. Ik ben erop voorbereid en doe mijn best om iemands laatste dagen zo comfortabel mogelijk te maken. Aan het einde zijn we allemaal gelijk, gewoon mens. Daardoor kom je snel tot de kern en dat levert mooie gesprekken op. Iedere werkdag voel ik dat ik voor iemand een verschil van dag en nacht maak. Zelfs iets eenvoudigs, zoals iemand met aandacht instoppen als een ‘rupsje’, kan zorgen voor een gevoel van liefde en warmte. Dat is heel waardevol in die laatste momenten.”

“Iedere werkdag voel ik dat ik voor iemand een verschil van dag en nacht maak”

“Zorg is een
wederkerig proces
waarbij je - soms
met vallen en
opstaan - samen
het alledaagse
leven vormgeeft”

Brigite van Haaften | Bestuurder Prisma | zie pagina 13

transvorm.org

