

transvorm magazine

verder
met werken
in zorg en
welzijn



NUMMER 3 | 2024 ZET DE DEUREN WIJD OPEN > regionaal werkgeverschap | KANSRIJK > statushouders
welkom! | VERANDERKRACHT > geef innovatie prioriteit | VERTROUWEN DIEP IN HET DNA > HR bij AFAS |
BEWEGEN MET AANDACHT > minder zorg, langer thuis

- 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

Resi van de Lisdonk

kraamverzorgende bij Zorgmed
Thuis- en Kraamzorg:

“Mijn hart ligt bij de kraamzorg, omdat ik liever aan het begin van het leven sta dan aan het einde. Bevallingen komen tijdens de dagdiensten minder vaak voor, maar het blijft altijd bijzonder. Je komt als vreemde binnen, maar door de situatie ontstaat er meteen een vertrouwensband. Samen beleef je die magische eerste momenten van nieuw leven. In de kraamzorg is het altijd een verrassing waar je terechtkomt. Die afwisseling maakt het interessant: je leert veel van verschillende mensen en culturen. Sinds een jaar bieden we ook babythuiszorg, voor kwetsbare gezinnen die na de kraamtijd extra hulp nodig hebben. Bijvoorbeeld bij sociale, psychische of lichamelijke problemen. Dit geeft mijn werk nog meer diepgang.

Wat voor mij een verschil maakt van dag en nacht? De vrijheid om, op basis van mijn ervaring, te doen wat het beste is voor een gezin. Binnen de protocollen en in overleg met de verloskundige. Elke situatie is anders, daarom bieden we zorg op maat.”

**“De vrijheid om,
op basis van mijn
ervaring, te doen
wat het beste is
voor een gezin”**



Van 'quick fix' naar 'goede mix'

De toepassingen van artificial intelligence (AI) lijken eindeloos, ook in zorg en welzijn. Van slimme triage tot voorspellende beddenplanning en het nemen van medische beslissingen - het potentieel is enorm. Maar zoals velen in de sector al weten: AI is geen 'quick fix'. Succesvolle implementatie vraagt om zorgvuldigheid, tijd en vooral een goede mix van technologie en de menselijke maat.

Onlangs bezocht ik het AI-expertisecentrum van de Universiteit van Cambridge, vol enthousiasme over de kansen van AI. Wat vooral is blijven hangen zijn de vele uitdagingen en prikkelende vragen die op ons afkomen wanneer we AI omarmen. Zoals de vraag of je jezelf met behulp van AI wil laten behandelen? En wie aansprakelijk is als het misgaat?

Duidelijk is dat we aan de vooravond staan van het breder benutten van AI. Zeker, het is mooi als AI administratief werk uit handen neemt en laagcomplexere zorg sneller maakt. Maar de echte kans ligt in mijn ogen in de ruimte die AI mogelijk op termijn biedt voor datgene waar zorg- en welzijnsprofessionals écht voor staan: hart voor het vak en aandacht voor de mens. De inspirerende voorbeelden van Zorggroep Elde Maasduinen en Vitalis in dit magazine werpen hier een eerste blik op. En laten zien hoe belangrijk het is om op AI-gebied samen te leren en ervaringen te delen.



Koen de Hond

Bestuurder-directeur Transvorm



ILLUSTRATIE: EXTRAFAZANT

Inhoud

DAG EN NACHT (DAG)	2
AAN DE SLAG	4
BEKIJKS	6
DE AMBASSADEUR	10
COLUMN	12
NEXT!	13
DE TRANSFORMATIE	16
REGIONAAL WERKGEVERSCAP	18
STERK IN JE WERK	21
CLOSE-UP	22
NAAR BUITEN	24
VOORUITBLIK & COLOFON	26
DAG EN NACHT (NACHT)	27



< Zet de eerste stap.

Leiderschapsprogramma Het geheim van werkgeluk

Werkgeluk is dé sleutel tot productieve, gemotiveerde en succesvolle teams. Wil je samen met andere leidinggevendenden leren hoe je medewerkers activeert en motiveert en zo verloop en verzuim vermindert? In dit programma ontdek je hoe je werkgeluk duurzaam inzet in jouw teams. In januari 2025 trap je af met een live bijeenkomst, gevolgd door maandelijkse online sessies én je hebt twaalf maanden toegang tot een online platform met video's, podcasts en tools. Zeker weten dat werkgeluk geen geheimen meer kent voor jou na afloop van dit programma.

Van data naar actie

De belangrijkste ontwikkelingen in, en uitdagingen voor, de sector brengen we jaarlijks in kaart in Arbeidsmarkt in Beeld. Maar hoe ga je aan de slag met de veranderingen waar jouw organisatie en de sector voor staan? Datagedreven werken helpt je daarbij. In het tweede deel van Arbeidsmarkt in Beeld vind je een stappenplan om van data naar actie te gaan. Van het signaleren van een behoefte naar het implementeren en evalueren van de oplossing.



< Startklaar voor datagedreven werken.



DATA ANALYSEREN

Analyseer de data: kijk naar relevante categorieën, vat samen en verbind verschillende bronnen aan elkaar.



ontdekdezorg.

zoals we dat in **Brabant** doen

Meld je aan voor de nieuwsbrief over werving

Als recruiter en HRM-adviseur ben je altijd op zoek naar nieuwe kennis over werving. Hoe oriënteren zij-instromers zich? Wat kun je leren van de werving van andere zorg- en welzijnsorganisaties? En welke activiteiten komen eraan? Dit én meer lees je in de nieuwe Ontdekdezorg Nieuwsbrief. Deze nieuwsbrief verschijnt vier keer per jaar. Lees je mee?



< Ik schrijf me in.



Netwerk Boost je veranderkracht

In zorg en welzijn heb je elke dag te maken met verandering. Het LinkedIn-netwerk 'Boost je veranderkracht' is dé inspiratieplek voor veranderaars in zorg en welzijn in Noord-Brabant. Je vindt er tips, tools, good practices en meer. Zet de veranderknop in jouw organisatie om en sluit je aan.



< Naar het netwerk.

Tickets for Good voor zorgmedewerkers

Tickets for Good verstrekt tickets voor sportwedstrijden, musea en muziek- en theatervoorstellingen gratis of met korting aan medewerkers in zorg en welzijn. Het van oorsprong Britse initiatief wil mensen die goed doen in de maatschappij belonen. Sinds begin dit jaar is Tickets for Good actief in Nederland. Neem een kijkje op de website en wijs je medewerkers op het aanbod.



< Scan de QR-code voor meer informatie.



Leidinggeven aan veilig werken

Als leidinggevende ben je de schakel tussen bestuurders, managers en zorgprofessionals. Je implementeert beleid en zorgt voor een fijne werkomgeving. In 'Hoe handel je bij ongewenst gedrag in je team?' vind je adviezen om een open cultuur te creëren waarin professionals zich gezien en gehoord voelen. En hoe handel je als er ondanks je inspanningen zich toch een incident voordoet?



< Download de infosheet.

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

Koen de Hond

Veranderkracht en **innovatief vakmanschap**

Van grote betekenis voor de zorg van morgen

De grote uitdagingen van de zorgsector zetten organisaties aan tot innovatie. Begrippen zoals veranderkracht en innovatief vakmanschap spelen hierbij een cruciale rol. Maar hoe maak je dit soort paraplu termen praktisch en strategisch toepasbaar in de dagelijkse zorgpraktijk? Koen de Hond, bestuurder van Transvorm, gaat in gesprek met Anne van Kempen, concerndirecteur mens- en organisatieontwikkeling bij Zorggroep Elde Maasduinen. Zij deelt haar visie en ervaringen over hoe innovatie binnen alle lagen van de organisatie bijdraagt aan toekomstbestendige zorg.

Anne van Kempen

Veranderkracht is een cruciaal element voor het toekomstbestendig maken van zorgorganisaties, stelt Koen de Hond. "In een sector onder constante druk is het vermogen om snel te schakelen tussen strategie en innovatie onmisbaar. Het blijft echter een uitdaging om dit in de praktijk te brengen. Hoe geeft Zorggroep Elde Maasduinen hier invulling aan?"

Betekenis van veranderkracht

Anne legt uit: "Veranderkracht zie ik als het vermogen om als organisatie flexibel in te spelen op veranderingen, terwijl je vasthoudt aan de kernwaarden. Wij zien dat veranderkracht zich op verschillende manieren manifesteert. Het kan beginnen bij de individuele medewerker die, door ruimte voor eigen inbreng te krijgen, innovatie kan aanjagen. Maar het gaat ook om de organisatie als geheel, die steeds weer moet inspelen op de snel veranderende zorgomgeving."

Een voorbeeld van veranderkracht binnen Zorggroep Elde Maasduinen is de manier waarop de organisatie werkplekinnovaties stimuleert. Anne: "We betrekken medewerkers actief bij innovatieprojecten. Zij krijgen de ruimte om nieuwe zorgvormen te bedenken en uit te proberen. Hierdoor worden veranderingen niet enkel van bovenaf opgelegd, maar ontstaan ze ook vanuit de werkvloer met ondersteuning vanuit het innovatieteam van projectmanagers en zorgtechnologen. Iets vergelijkbaars gebeurt in werkateliers waar multidisciplinair wordt samengewerkt. Collega's gaan concreet aan de slag met een vraagstuk of een idee."

Innovatief vakmanschap als aanjager van vooruitgang

Koen de Hond benadrukt dat innovatief vakmanschap meer is dan een buzzword. "De zorgsector moet ruimte bieden aan professionals om te innoveren en nieuwe werkmethoden te ontwikkelen. Alleen zo behouden we de kwaliteit van zorg, zelfs met minder mensen."



Koen de Hond

“De zorgsector moet ruimte bieden aan professionals om te innoveren en nieuwe werkmethoden te ontwikkelen. **Alleen zo behouden we de kwaliteit van zorg, zelfs met minder mensen**”

Anne vult aan dat innovatie binnen Zorggroep Elde Maasduinen daarom geen bijzaak is, maar een vast onderdeel van de functie van medewerkers: “Innovatief vakmanschap gaat niet alleen om technische of digitale vaardigheden, maar ook om het vermogen om verbeteringen te signaleren en daarop in te spelen. Dit kan alleen als je innovatie écht prioriteit geeft. We ontwikkelden daarom een specifieke functie waarin medewerkers iedere week uren vrij geroosterd zijn om op de werkplek te innoveren en implementeren. Die uren zijn beschikbaar door reeds bewezen zorginnovaties die al tijd- of geldbesparing opleverden.”

Zo is er de introductie van QR-codes op bewonersdeuren met daarop belangrijke informatie over de bewoner. “Deze technologie helpt medewerkers om sneller de juiste informatie te vinden, vooral voor invalkrachten en mensen uit de flexpool. Het is een innovatie die moet zorgen voor meer werkplezier en tijdsparing,” legt Anne uit. Daarnaast verbetert het naar verwachting de beleving van bewoners, omdat alle relevante informatie over de bewoner of de zorg die iemand nodig heeft, sneller beschikbaar is.”

Praktijkervaring met innovaties

Een ander interessant project is de ontwikkeling van een emotie-intelligente robot die zorgprofessionals ondersteunt in de omgang met bewoners met onrustig gedrag. De robot staat in verbinding met een met sensor uitgeruste sok. Deze stressdetecterende sok wordt

gedragen door de bewoner. Anne legt uit: “Deze technologie moet ervoor zorgen dat we sneller kunnen handelen bij onrustig gedrag. Neemt de sok stress waar, dan voert de robot een eerste interventie uit. We onderzoeken of de robot de-escalerend kan werken, wat het effect op de bewoner is en of het tijd bespaart voor de zorgprofessional.” Dit project is een mooi voorbeeld van regionale samenwerking. “We voeren dit samen uit met andere zorginstellingen, profitorganisaties en met het VGZ Zorgkantoor. Door zulke samenwerkingen, ook met Transvorm, kunnen we innovaties sneller opschalen en breder inzetten in de regio,” benadrukt Anne.

Belangrijkste voorwaarden voor succesvolle verandering

Wat zijn volgens Anne de belangrijkste voorwaarden voor succesvolle verandering, wil Koen weten. “Het begint met een open dialoog. Medewerkers

moeten de ruimte krijgen om hun ideeën te delen en moeten zich gehoord voelen. Daarnaast is tijd een belangrijke factor. Innovaties kunnen alleen succesvol zijn als er voldoende tijd is om te experimenteren en te leren van fouten. Ook de ontwikkeling van nieuwe vaardigheden speelt hierbij een rol. Binnen Zorggroep Elde Maasduinen krijgen zorgprofessionals de kans om hun skills gericht te ontwikkelen, zodat ze beter zijn voorbereid op de innovaties van morgen. Een ander belangrijk succes ingrediënt bij verandering is implementeren. Want we moeten ook snelheid kunnen maken. Dat doen we door reeds bewezen zorgtechnologie en andere werkwijzen planmatig te implementeren, zodat onze organisatie klaar is om toekomstgericht te werken

en te organiseren. Je moet de urgentie niet alleen voelen, maar er ook naar kunnen handelen.”

Koen vult aan: “Bij Transvorm zien we dat regionale samenwerking cruciaal is om veranderkracht te versterken en die urgentie samen te vertalen naar actie. Organisaties hoeven niet alles alleen te doen. Door kennis en ervaringen te delen, leren zorginstellingen van elkaar en gaat innovatie sneller.”

Leiderschap en verandering

Verschillende leiderschapsstijlen dragen bij aan succesvolle verandering. Zo wordt transformationeel leiderschap vaak genoemd. Volgens Anne geeft een goede leider richting én ruimte om verantwoordelijkheid

te nemen voor innovatie. “Dit vraagt om duidelijke doelen, vertrouwen en vrijheid, en de ruimte om fouten te maken.” Ze benadrukt ook het belang van een meer sturende leiderschapsstijl bij het implementeren van bewezen zorgtechnologie én het belang van werkgeluk: “Innovaties moeten niet alleen gericht zijn op efficiëntie, maar ook op het verbeteren van werkplezier. Bij ons staat werkgeluk centraal, vooral in tijden van verandering. We moeten innoveren en hiervoor ruimte creëren om te leren en samen verder te bouwen en implementeren om snelheid te maken in de verandering, zowel binnen de organisatie als in regionale samenwerkingen. Zo kan iedereen maximaal profiteren van verbeteringen.”

Anne van Kempen

“Innovatief vakmanschap gaat niet alleen om technische of digitale vaardigheden, maar ook om het vermogen om verbeteringen te signaleren en daarop in te spelen. Dit kan alleen als je innovatie écht prioriteit geeft”





Bewegen met Aandacht: meer zelfstandigheid en minder zorg

Bewegen maakt het verschil. Het verbetert de kwaliteit van leven én zorgt ervoor dat ouderen minder zorg nodig hebben. Het programma Bewegen met Aandacht van Thuiszorg West-Brabant (TWB) bewijst dat: 74 procent van de cliënten behoudt of verbetert hun fysieke capaciteit door beweging. Dat zorgt voor 26 minder zorguren per cliënt per jaar. Chief Nursing Officer Evelyn Naalden en trainer Floor van Terheijden delen hun inzichten.

Bewegen met Aandacht brengt de behoeften van de cliënt in kaart via een screening met vragen en fysieke testen. Op basis hiervan wordt een persoonlijk trainingsprogramma ontwikkeld met passende oefeningen. Daarna wordt met de cliënt het doel opgesteld, zoals weer kunnen wandelen met de hond of zelfstandig traplopen. Samen met een TWB-professional trainen cliënten gedurende twaalf weken, twee keer per week, twintig minuten aan balans, conditie en kracht. Na afloop van het programma worden de resultaten gemeten. De conclusie? De fysieke kracht van deelnemers gaat écht vooruit. Spiergroepen worden sterker en dat positieve effect houdt aan, zelfs nadat het programma is afgerond. Evelyn vertelt: "Spierzwakte begint al vanaf je 25e en neemt sneller toe bij ouderen. Door het programma blijft de spierkracht langer behouden en wordt de afname ervan vertraagd. Hierdoor blijft het positieve effect langer zichtbaar."

Van twijfels naar topprestaties

"Het mooiste voor mij als trainer is dat we samen persoonlijke doelen stellen en dat ik die echte veranderingen zie gebeuren", vertelt Floor. "Bij een eindmeting vroeg ik aan een cliënt of hij verschil merkte. Hij zei van niet, hij deed gewoon zijn oefeningen. Maar toen we de test deden, bleek zijn fysieke capaciteit verdubbeld. Hij kon de oefeningen twee keer zo snel of twee keer zoveel doen als toen hij begon. Omdat het zo geleidelijk gaat, realiseren mensen zich vaak aan het einde pas hoeveel vooruitgang ze hebben geboekt."

De kracht van zelfstandigheid

Traditionele zorg draait vaak nog om verzorgen en verplegen. Met het programma ligt de focus op het bevorderen van gezondheid. Evelyn: "Dat levert direct zichtbare resultaten op; we zien gezondheidswinst bij mensen. En dus vragen we onszelf vaker af: 'Waarom kom ik binnen met een sleutel als de cliënt zelf kan lopen?' Voorheen verleenden we sneller zorg, nu kan de cliënt weer meer zelf. In plaats van simpele taken over te nemen, laten onze collega's de cliënt het zo veel mogelijk zelf doen."

"Onze collega's trainen mee, waardoor ze zelf ook fitter worden. Dat draagt weer bij aan hun duurzame inzetbaarheid"



Floor van Terheijden

Dat heeft positieve gevolgen. "Cliënten bereiken zo eerder hun persoonlijke doelen, zoals de deur opendoen voor bezoek of zelf een kopje koffie zetten. Het werk wordt daardoor ook fysiek minder zwaar voor de zorgprofessionals, als ze bijvoorbeeld niet meer hoeven te helpen bij het uit bed komen, toiletbezoek en aankleden. Het activeert zowel de cliënt als de medewerker. Bovendien trainen onze collega's mee, waardoor ze zelf ook fitter worden. Dat draagt weer bij aan hun duurzame inzetbaarheid."

Evelyn vervolgt: "We bieden Bewegen met Aandacht aan alle cliënten in ons werkgebied aan. We werken aan een vast beweegteam, want nu doen onze collega's het beweegprogramma nog naast hun reguliere werkzaamheden. We geloven dat dit programma bijdraagt aan toekomstgerichte zorg en het maakt ons een aantrekkelijke werkgever. Daarnaast blijven we het verder ontwikkelen, bijvoorbeeld door onderzoek naar valpreventie, de duur van de effecten en manieren om mensen eerder te betrekken."

De noodzaak van preventieve zorg

Evelyn: "Als we blijven vasthouden aan traditionele zorg, komen we zorgverleners tekort. Het is tijd om de focus te verleggen naar gezondheid en gedrag, met leefstijl en beweging in de hoofdrol. Ons beweegprogramma bewijst dat je in slechts twaalf weken grote stappen kunt zetten. Natuurlijk kun je veroudering en ziekte niet tegenhouden, maar je kunt wél werken aan gezond ouder worden en vitaal blijven. Vallen, bijvoorbeeld, willen we absoluut voorkomen – als verpleegkundigen weten we maar al te goed wat de gevolgen daarvan zijn. Daarom is een preventieve aanpak cruciaal, zodat zorg kan worden uitgesteld of verminderd en mensen langer zelfstandig thuis kunnen blijven wonen."

De werkvloer is de motor van de zorg

Het afgelopen jaar bezocht ik, vaker dan me lief was, een Brabants verpleeghuis. Mijn broer en zus verbleven hier tijdelijk na een gecompliceerde operatie en een verontrustende diagnose. Bij elk bezoek viel me op hoe de zorgmedewerkers de motor van de zorg zijn. Soms wat piepend, maar meestal draaiend op volle toeren. Zelfs toen ik voor de derde keer verdwaalde in het labrynt van gangen en deuren, wees een zorgmedewerker me vriendelijk de weg, terwijl ze zelf op weg was naar de volgende pieperoproep.

Praktische vragen zoals 'Waar vind ik een vaas?', 'Mag ik deze rolstoel meenemen?' en 'Zijn de medicijnen al beschikbaar?' werden snel en efficiënt beantwoord. Soms werd ik zelf in de actiestand gezet om te helpen. Met een vriendelijk 'Wilde gij een kuukske?' werd mijn broer getraakteerd op een lekkernij en een muziektherapeut zorgde voor muzikale ontspanning. Iedereen doet zijn uiterste best om het de bewoners, hoe tijdelijk ook, naar de zin te maken, ondanks de hoge werkdruk en onderbezetting.

Hoewel ik vanuit mijn rol bij Transvorm al veel had gehoord over tekorten en werkdruk, is het écht iets heel anders om het zelf te horen, zien en ervaren. Daarom raad ik alle bestuurders, HR-managers en beleidsadviseurs van de bij Transvorm aangesloten organisaties aan om zelf een tijdje mee te lopen op de werkvloer.

Laten we goed voor onze zorgmedewerkers zorgen, want zij zijn de ruggengraat van de zorg. Betrek hen bij ontwikkelingen binnen de sector en luister naar hun verhalen. Er is altijd ruimte voor verbetering, dus zorg ervoor dat zorgmedewerkers hierbij een podium krijgen. Het behoud van nieuwe medewerkers hangt af van hoe ze worden ontvangen en ingewerkt. De werkvloer fungeert als welkomstcomité voor collega's met verschillende achtergronden, talen en opleidingen.

Uiteraard lieten we een attentie achter op de afdeling waar mijn broer en zus verbleven. Liever nog had ik een handvol extra zorgprofessionals willen aanbieden. Wees lief voor de werkvloer en zorg goed voor elkaar, want uiteindelijk moeten we het samen doen: professionele én informele zorg.



Diann de Jong

Consulent Leren en werken

Diann de Jong werkte ruim vijftien jaar bij Transvorm. Ze was een van de gezichten van het Ontdekdezorg Contactpunt. Op 1 september ging Diann met pensioen.

“Laten we goed voor onze zorgmedewerkers zorgen, want zij zijn de ruggengraat van de zorg”

Veertien statushouders werken dankzij Kansrijk in de zorg. Dat smaakt naar meer

Een persoonlijk verhaal over een statushouder die werkt bij een zorgorganisatie voor mensen met dementie, zette Patricia Smit-Brekelmans aan het denken. Kan dat bij Amarant ook? Ze startte een wetenschappelijk onderzoek naar de mogelijkheden om statushouders toe te leiden naar gehandicaptenzorg. En gaf het daarna concreet handen en voeten met het project Kansrijk.

Patricia Smit-Brekelmans



De statushouder in het verhaal was de Nederlandse taal niet goed machtig. Maar Patricia bedacht meteen dat dat niet per se nodig is om zorg te geven. "Taal zit namelijk ook in lichaamshouding. Zoals een arm om de schouder. Ook dat is zorg", zegt de directeur specialistische zorg bij Amarant, dat zorg biedt aan mensen met een verstandelijke beperking, autisme of hersenletsel. "Veel statushouders en jonge vluchtelingen willen graag werken. Met Kansrijk bieden we hen een leerwerkplek, met als doel uitstroom naar (betaald) werk. Dat bevordert hun integratie. Tegelijk werven wij potentiële nieuwe collega's."

Full package?

Patricia noemt het 'anders kijken naar arbeidspotentieel'. "Een statushouder heeft weliswaar niet de full package voor werken in de zorg, maar moeten we altijd naar zulke mensen zoeken? Iemand kan ook groeien naar de full package, als de kansen er maar zijn."

Patricia: "Kansrijk heeft een aantal unieke eigenschappen. Zo laten we de taaleis, die geldt bij regulier onderwijs, vallen. We kijken puur naar motivatie. Een van de deelnemers was in zijn thuisland psycholoog, een ander afgestuurd in pedagogische kinderopvang. Beiden wilden maar wat graag bij ons aan de slag."

De randvoorwaarden staan

Een andere unieke eigenschap is dat de deelnemende statushouders tijdens het leerwerktraject hun uitkering behouden. Dat is mogelijk gemaakt door de gemeente Tilburg. Verder zijn alle randvoorwaarden goed geregeld. Patricia: "Een coach van Calibris Advies ondersteunde bij het zoeken naar oplossingen voor praktische zaken, zoals kinderopvang en vervoer van en naar het werk." Calibris Advies is een sociale onderneming voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, leerlingen, medewerkers en organisaties.

Statushouders werven

Samenwerkingspartner Refugee Team hielp bij het werven van statushouders. "Wij zoeken in opdracht van de gemeente Tilburg bedrijven en organisaties waar statushouders kunnen werken. Dat is niet altijd eenvoudig. Kansrijk is een geschenk, want dit soort kansen zijn heel

"De inzet van statushouders draagt bij aan toekomstbestendige zorg"

belangrijk voor statushouders", zegt Liz Willemsen, locatiemanager Tilburg van Refugee Team. De organisatie begeleidt statushouders intensief bij hun inburgering en participatie én weet welke statushouders affiniteit hebben met zorg. Via voorlichtings sessies en meeloopdagen leerden zij meer over Kansrijk en het werk bij Amarant. "Daarna bleven de écht geïnteresseerde en gemotiveerde mensen over."

In oktober 2023 startten vijftien statushouders en jonge vluchtelingen uit onder meer Kazachstan, Syrië, Eritrea en Irak aan het traject. Man, vrouw, jong en oud. Na twintig weken theorie over ons zorgstelsel, over basiszorg, taal, werknemersvaardigheden en vaardigheden voor gehandicaptenzorg, volgden ze twintig weken praktijkstage. Alles binnen Amarant. Zo werden de statushouders en vluchtelingen opgeleid tot mbo Helpende niveau 2. Dertien van de vijftien ronden het traject in één keer succesvol af en zijn nu inzetbaar als volwaardige collega's. Ook kunnen ze doorstromen naar een BBL-opleiding. Eén deelnemer vond ander werk binnen Amarant. Eén haakte tijdens het traject af.

Begeleiding van buddy's

Tijdens het traject krijgen de deelnemers van Kansrijk – dat in januari 2025 een vervolg krijgt – een werkbegeleider ('buddy') toegewezen

binnen het team waar zij komen te werken. Ook de vijftien Amarant-medewerkers die die rol oppakten, werden geselecteerd op motivatie. Patricia: "Veel van hen zijn bijvoorbeeld ook stagebegeleider en hebben ervaring met dagelijkse ondersteuning. Een gepensioneerde medewerker meldde zichzelf om iets te willen betekenen in dit project." De werkbegeleiders zijn vooraf geïnstrueerd over hun rol en het verloop van het Kansrijk-traject.

Lessons learned

Patricia: "Eén van de lessons learned is dat we werkbegeleiders beter moeten trainen en ondersteunen. Met meer cursussen die aanhaken op culturele diversiteit. We gaan de komende tijd onderzoeken hoe we hen tijdens het traject nog meer kunnen helpen." Liz: "We denken ook aan iemand die de taal van de statushouders machtig is en kan tolken. Op de werkvloer bleek de taalbarrière soms een te groot obstakel. Met name voor de werkbegeleiders. Door er op gezette tijden een tolk naast te zetten, wordt hun rol makkelijker."

Patricia: "Ook maken we de werkbeleving van de statushouders

realistischer. In het eerste Kansrijk-traject stonden ze ingepland in de overbezetting, maar in het komende traject gaan ze op den duur meetellen in de reguliere bezetting. Zo ervaren ze beter wat werken in de gehandicaptenzorg inhoudt, met de bijbehorende planning en werkdruk." Statushouders en cliënten worden ook beter gematcht. "Elke cliënt is anders, met bijvoorbeeld een ander taalniveau. Door statushouders daarop beter te laten aansluiten, kunnen ze nog betere zorg leveren."

Breder inzetbaar

Patricia en Liz zien nog volop kansen om via de inzet van statushouders een bijdrage te leveren aan de personeels tekorten in de zorg. Liz: "Niet alleen via betaalde krachten. Wij kunnen ook vrijwilligers werven onder statushouders. Dat doen we al voor de ouderenzorg, zoals bij De Wever in Tilburg. Met succes helpen statushouders bij de activiteitenbegeleiding en woonondersteuning, zoals bij het ontbijt en het koffiemoment." Ook samenwerkingspartner Cello zette met Kansrijk in op statushouders als vrijwilliger, met mooie resultaten.

Patricia: "We zien in de hele zorg dat de culturele diversiteit onder cliënten toeneemt. Dit vraagt óók om meer diversiteit onder medewerkers. Statushouders kunnen prima de verbinding leggen tussen de Nederlandse cultuur, cliënten van verschillende achtergronden en hun naasten. Waarna ze als geschoold medewerker verbonden blijven aan de zorgsector. Zo draagt de inzet van statushouders bij aan toekomstbestendige zorg." Dat is wat het eerste traject van Kansrijk de samenwerkende partijen meteen duidelijk maakte. Patricia: "Een maatschappelijke win-win!"

Samenwerkingspartners

Kansrijk is een samenwerkingsverband van Calibris Advies, Refugee Team, Amarant, Cello, Sterk Huis, de gemeente Tilburg, Werkgevers Servicepunt Midden-Brabant en Yonder (voorheen roc Tilburg). R-Newt, VluchtelingenWerk en COA werken ook mee in het project. In samenwerking met de Academische Werkplaats van Tranzo en Tilburg University wordt wetenschappelijk onderzoek gedaan binnen Kansrijk. Het ministerie van VWS benoemde Kansrijk tot Koploper van het Actie Leer Netwerk.



Liz Willemsen

Van roosterstress naar werkgeluk: verstoringsrobot Rob Otmans lost roosterproblemen op

Geen angst meer voor blauwe vinkjes op WhatsApp. Geen buikpijn meer bij de vraag of je kunt werken. Eindelijk écht vrij op je vrije dag. Verstoringsrobot Rob Otmans van Vitalis lost roosterproblemen op en draagt zo bij aan het werkgeluk van zorgmedewerkers. Vitalis-collega's Jeroen Swanen, directeur flex en manager strategisch HR, en Wies van Haaren, projectleider innovatie, vertellen over hun nieuwe collega Rob.

Uit de bevoegenheidsmeting van Vitalis bleek dat werkdruk en stress belangrijke oorzaken zijn van ongewenst verloop en verzuim. Wies: "Het is verleidelijk om een probleem te zoeken bij een gewenste oplossing. Wij denken niet in oplossingen, maar in dromen. We vroegen medewerkers waar ze het meeste last van hebben. En wat hun droom was als we alle remmen losgooien. Uit de gesprekken bleek dat acute roosterverstoringen een veelvoorkomend probleem zijn. Deze verstoringen zorgen niet alleen



voor extra regelwerk en stress, maar geven medewerkers ook het gevoel dat ze onder druk staan om een dienst op te vangen."

Automatisering met een hart

De conclusie was dat teams een verstoring liever niet zelf oplossen. Dus ging Vitalis op zoek naar een slimme

RPA-oplossing (Robot Process Automation). Samen met specialist Ciphix bouwden ze verstoringsrobot Rob Otmans. In de wandelgangen noemen ze hem gewoon Rob, om hem zo menselijk mogelijk te maken. Rob zoekt continu in alle roosters naar verstoringen en openstaande diensten die binnen 72 uur ingevuld moeten

worden. Medewerkers geven in de app aan of ze beschikbaar zijn. Als de tijd dringt, wordt opgeschaald naar flex-medewerkers en vervolgens naar alle bevoegde en beschikbare medewerkers van Vitalis.

Slim roosterbeheer

Voorheen werd 30 procent van de verstoringen opgelost. Nu is dat 97 procent, met uitzondering tijdens de bouwvak. In minder dan een jaar loste Rob meer dan 5.000 roosterverstoringen op. Jeroen: "Alle menselijke tussenstappen zijn uit het proces gehaald. Dit betekent dat wanneer iemand ziek is, niemand hoeft te stoppen met werken om collega's te bellen of appen om vervanging te regelen. Iedereen kan ongestoord blijven werken."

"Een andere mooie bijvangst is dat meer medewerkers ook op andere locaties werken", vervolgt Jeroen. "Voorheen vertrokken mensen bij Vitalis vanwege te kleine contracten. Door op een andere locatie te werken, kunnen ze meer uren maken. Het werk was er altijd al, maar de behoefte was niet duidelijk. Nu hebben we vraag en aanbod beter op elkaar afgestemd. Hierdoor is het bespreken van min-uren eenvoudiger, want er is genoeg werk. Sommige medewerkers kiezen liever voor vaste werktijden dan voor een vaste locatie, wat hen meer keuzevrijheid geeft. Als je bereid bent op een andere locatie te werken, heb je meer regie over je rooster. Ze kunnen nu zelf beslissen of ze meer uren willen werken. Op hun eigen locatie, of ergens anders als dat hen en Vitalis uitkomt. Deze flexibiliteit draagt bij aan hun werkgeluk."

Wies van Haaren



Luister naar je medewerkers

In juni ontving de verstoringsrobot de HR Zorg Award publieksprijs. Sindsdien staat de telefoon roodgloeiend bij Vitalis. "We delen onze kennis graag, daarom organiseren we seminars", vertelt Jeroen. "Maar het is belangrijk om te benadrukken dat je Rob Otmans niet zomaar over moet nemen. Voor ons is het een reactie op de behoeften van onze medewerkers. De kracht ligt in het voortdurend luisteren naar medewerkers. Wat zijn hun behoeften? En hoe passen die in je eigen proces? Het belang van medewerkers moet daarbij centraal staan en zichtbaar zijn in je acties."

Van papierwerk naar werkplezier

Rob Otmans is bij Vitalis slechts één van meerdere oplossingen. Inmiddels zijn ook de VOG-aanvraag en de maandelijkse controle op overleden cliënten geautomatiseerd. "Het doel is niet alleen om een robot te hebben die diensten opvult, maar vooral om



Jeroen Swanen

administratieve lasten te verminderen en daarmee autonomie en werkgeluk te vergroten. Door robots in te zetten, kunnen we stap voor stap mensen uit de processen halen en zo efficiënter werken", vertelt Wies. "Vaak ligt de oplossing in het proces. Daarom is het belangrijk om kritisch naar je eigen processen te kijken. Zo blijven er meer netto zorguren over en zijn onze mensen duurzamer inzetbaar."

"Het doel is niet alleen om een robot te hebben die diensten opvult, maar vooral om administratieve lasten te verminderen en daarmee autonomie en werkgeluk te vergroten"

Regionaal werkgeverschap is onmisbaar in uitdagende zorgsector



Inmiddels beseft de hele sector zorg en welzijn dat er geen silver bullet is voor de uitdagingen in de gezondheidszorg, zoals de groeiende zorgkloof. De krapte op de arbeidsmarkt is er al jaren en verdwijnt niet. Naast acties gericht op instroom, behoud en innovatie, moet de sector ook op zoek naar andere oplossingen. Daarbij is samenwerking cruciaal. Regionaal werkgeverschap is dan ook relevanter dan ooit. Hoe kijkt Transvorm naar regionaal werkgeverschap?

1. Wat is regionaal werkgeverschap?

Regionaal werkgeverschap is samen met andere werkgevers vormgeven aan goed werkgeverschap. Samen dragen organisaties bij aan werkplezier en een positieve werkomgeving. Ze benutten de krachten en talenten van zorgprofessionals optimaal. Het grote verschil met 'gewoon' goed werkgeverschap is dat organisaties over de eigen grenzen kijken. Samen ontwikkelen ze initiatieven en projecten voor goede loopbaanperspectieven en een aantrekkelijke sector. Dit draagt uiteindelijk óók bij aan betere en toekomstbestendige zorg.

2. Waarom is samenwerking binnen regionaal werkgeverschap belangrijk?

Steeds meer zorg- en welzijnsorganisaties beseffen dat samenwerking hard nodig is om professionals een breed en aantrekkelijk werkperspectief te bieden. Alleen samen houden we de sector interessant voor nieuwe mensen én voor zorgmedewerkers die een volgende loopbaanstap willen zetten.

Alle HRM- en HRD-vraagstukken komen samen in regionaal werkgeverschap. Gezamenlijke initiatieven richten zich of op een element of op de hele medewerkersreis van zorg- en welzijnsprofessionals. De initiatieven strekken zich uit van werven, opleiden en (leven lang) ontwikkelen tot behoud.

Belangrijk is dat organisaties elkaar vinden op meerdere dossiers, elkaar ondersteunen en steeds nieuwe stappen zetten. Zo bouwen ze aan een goede relatie en onderling vertrouwen.

3. Hoe ziet regionaal werkgeverschap er concreet uit?

Er zijn tal van denkrichtingen voor gezamenlijke initiatieven. Zoals een arbeidsmarktcampagne, een service- of opleidingscentrum, regionale loopbaanondersteuning, het aanbieden van combinatiebanen of re-integratietrajecten met andere organisaties. De initiatieven hebben een aantal dingen gemeen: ze zijn regionaal én richten zich op meerdere zorg- en welzijnsorganisaties.

Bij **toeleiden en werven** gaat het bijvoorbeeld om de gezamenlijke inzet op het imago van de sector. Of om het informeren van geïnteresseerden in leren en werken in zorg en welzijn. Campagnes kennen een organisatie- en branche-overstijgend karakter. En zijn niet alleen gericht op de eigen organisatie.

Bij **instroom, opleiden en (leven lang) ontwikkelen** gaat het bijvoorbeeld om stage- en opleidingstrajecten bij meerdere organisaties, gezamenlijk opgezette zij-instroomtrajecten en alternatieve leervormen en -wegen.

Behoud van professionals bevat een breed scala aan activiteiten. Zoals een gemeenschappelijke inspanning op duurzame inzetbaarheid, loopbaanpaden over organisaties heen en het anders organiseren van werk, bijvoorbeeld via innovatie. Bij deze initiatieven zijn de behoeften van de professionals het uitgangspunt. Dit bevordert het behoud voor zorg en welzijn.



Toeleiden en werven

- OntdekdezorgBrabant.nl
- Ontdekdezorg Contactpunt
- Ontdek je talenten
- B!NC/FL!NC
- FAIR
- Kennismakingsprogramma Zorg en Welzijn



Instroom, opleiden en ontwikkelen

- ZOHRA
- SwitchZ
- B!NC/FL!NC
- FAIR
- Ontdek je talenten
- Samen onbeperkt
- Regionaal leerplatform ZO-Brabant



Behoud van professionals

- B!NC/FL!NC
- FAIR
- Regionaal Platform Re-integratie NO-Brabant
- Blink!
- Loopbaankruispunt.nl

Voorbeelden van regionaal werkgeverschap waarbij Transvorm betrokken is.

Voorbeelden van regionaal werkgeverschap in Brabant

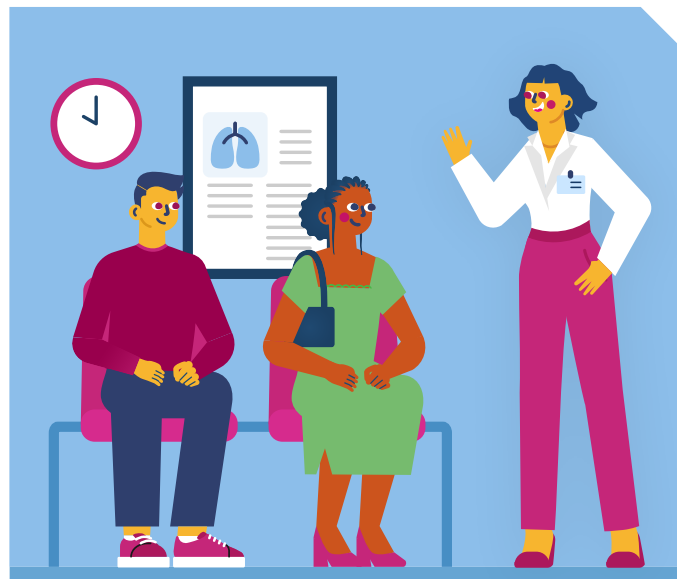
Zoals de illustratie op pagina 19 laat zien, telt Noord-Brabant veel voorbeelden van regionaal werkgeverschap waar Transvorm bij betrokken is. We lichten twee voorbeelden uit: Blink! en FL!NC.

Blink!

Zorgprofessionals vertrekken vooral door een gebrek aan loopbaankansen. Met regionale loopbaanondersteuning wil Blink! het vertrek van medewerkers voorkomen door: betere communicatie, het bieden van een luisterend oor en meer ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden. Zestien organisaties in Noordoost-Brabant doen mee. Medewerkers worden uitgenodigd en ondersteund om te werken aan plezierig en gezond werken op de juiste plek. Via bijvoorbeeld coaching, een vitaliteitsworkshop of een loopbaantest.

FL!NC

Tien ouderenzorgorganisaties in Midden- en West-Brabant introduceren de FL!NC-overeenkomst, waarbij zorgverleners toegang krijgen tot een regionaal loket (B!NC). Ze bepalen zelf wanneer en bij welke deelnemende organisatie zij werken, met de zekerheid van een arbeidsovereenkomst. Met de FL!NC-overeenkomst behouden zorgverleners de regie over waar en wanneer zij werken, terwijl ze profiteren van voordelen zoals uitbetaling bij ziekte, toegang tot opleidingen en pensioenopbouw. Door samen te werken en te investeren in innovatieve oplossingen, zetten de zorgorganisaties een belangrijke stap naar een toekomstbestendige zorgsector.



4. Wat is de stip op de horizon?

Via regionaal werkgeverschap werken organisaties aan een sector waar zorgprofessionals zich gemakkelijk kunnen ontwikkelen bij verschillende werkgevers. Waar hun loopbanen en ontwikkeling centraal staan. De kern is: wat willen zij? Wat hebben zorgprofessionals nodig om nu en straks met plezier en energie te werken?

Om dit te bereiken, moeten organisaties hun deuren niet dicht houden, maar wagenwijd openzetten. Zodat medewerkers tijdens hun loopbaan door organisaties heen kunnen bewegen. Organisaties staan open voor het idee dat medewerkers over de organisatiegrenzen kijken en elders aan de slag kunnen gaan. Vertellen dat dat kan en mag - en wat dat betekent voor een sterke zorgsector - is een duidelijke taak van organisaties.

Ook creëren organisaties draagvlak. Want regionaal werkgeverschap reikt verder dan de ambitie op bestuurlijk niveau. Voor daadwerkelijke verandering zijn draagvlak, tijd, capaciteit en motivatie in de organisatie onmisbaar. Alleen dan landen initiatieven. Als organisaties dat voor elkaar krijgen, ontstaat de echte win-winsituatie die de sector toekomstbestendig maakt.

Behoud medewerkers door Sterk in je werk-loopbaantrajecten

Zorg- en welzijnsmedewerkers zorgen dag in, dag uit voor anderen. Zichzelf op één zetten, vinden ze lastig. Door stil te staan bij wat ze willen, blijven medewerkers langer in de organisatie en de sector werken. De gratis en onafhankelijke Sterk in je werk-trajecten helpen zorgprofessionals om de regie te nemen over hun loopbaan. Ook als leidinggevende kun je hen daarbij ondersteunen.

Deelnemers vragen zelf een gratis Sterk in je werk-traject aan, en steeds vaker verwijst de leidinggevende hen door. Medewerkers komen met verschillende vragen bij een loopbaancoach, merkt Sterk in je werk-coach Suzanne Schram. "Veel vragen gaan over zingeving: 'Vind ik het nog wel leuk wat ik doe?' 'Hoe krijg ik meer autonomie in mijn werk?' 'Kan ik me nog ontwikkelen?' Maar ook vragen over werk-privébalans komen voor."

Medewerkers willen niet weg uit de zorg

Werken in zorg en welzijn betekent 24/7 alle hens aan dek. Tijdens een loopbaangesprek staan de deelnemers stil om te reflecteren. "Dat er naar ze geluisterd wordt, is vaak al genoeg om te beseffen dat ze de sector helemaal niet willen verlaten", zegt Suzanne. "Misschien past een bepaald takenpakket niet meer bij ze, missen ze uitdaging in het werk of willen ze zich oriënteren op andere werkvelden."

"Zorgprofessionals vinden het moeilijk om dit aan te kaarten bij leidinggevend", legt Suzanne uit. "Ze zijn bang dat de leidinggevende denkt dat ze de organisatie willen verlaten, als ze aangeven bezig te zijn met hun ontwikkeling. Terwijl praten over hun loopbaan juist helpt om ze te behouden voor de sector." In een loopbaangesprek krijgen deelnemers handvatten om dit gesprek aan te gaan.



Tips van Sterk in je werk-coach Suzanne Schram voor behoud van medewerkers:

- Zorg dat loopbaanontwikkeling een belangrijk aandachtspunt is in je HR-beleid.
- Praat tijdens een teamoverleg over aandacht voor de loopbaan.
- Voer ontwikkelgesprekken met medewerkers, zodat ze niet via de achterdeur verdwijnen.
- Sta open om medewerkers een andere functie of andere taken te geven.
- Creëer een leercultuur waarin het normaal is om met je ontwikkeling bezig te zijn.
- Plaats informatie over Sterk in je werk op intranet en sociale media.

Suzanne Schram is een van de twaalf Sterk in je werk-coaches in Noord-Brabant. In 2023 voerde het team loopbaangesprekken met bijna zevenhonderd zorgprofessionals en potentiële zij-instromers.

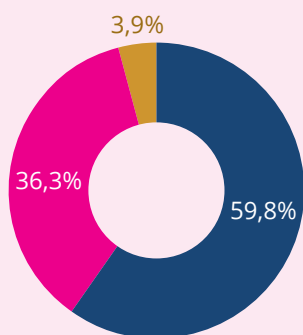


◀ **Sterk in je werk promoten in je organisatie?**
Download de materialen uit de toolkit voor gebruik op sociale media of intranet.

Agressie op het

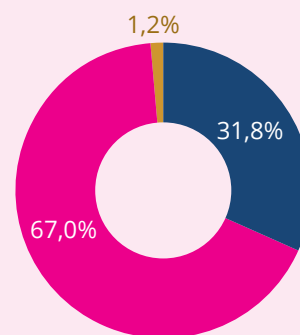
Er is steeds meer aandacht voor agressie op de werkvloer. Dat is hard nodig. Bijna 60% van de medewerkers in zorg en welzijn had afgelopen jaar te maken met agressief gedrag door patiënten of cliënten. Ruim 3 op de 10 medewerkers kreeg te maken met agressief gedrag door leidinggevenden of collega's.

Door patiënten/cliënten



● Ja
● Nee
● Onbekend

Door leidinggevenden/collega's



Vormen van agressie

Verbale agressie:	Schelden en schreeuwen
Pesten:	Beledigen, treiteren, irriteren, bespotten, roddelen of buitensluiten
Bedreiging of intimidatie:	Stalken, achtervolgen, chanteren, onder druk zetten, bedreigen via brief, app of mail en bedreigen van gezinsleden
Seksuele intimidatie:	Nafluiten, seksueel getinte opmerkingen, blikken, handtastelijkheden, aanranding of verkrachting
Discriminatie:	Negatieve opmerkingen of gedragingen met betrekking tot sekse, huidskleur, geloof, leeftijd of seksuele geaardheid
Fysieke agressie:	Duwen, slaan, schoppen, spugen, vastgrijpen, verwonden, fysiek hinderen, obstructie, gooien met/vernielen van voorwerpen



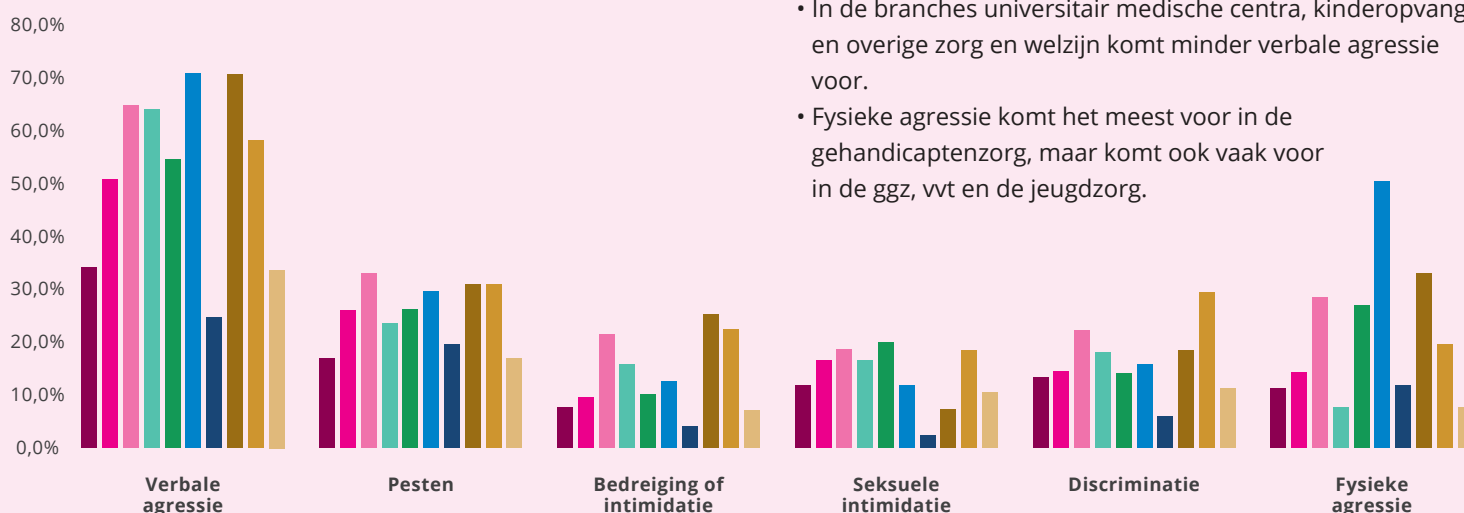
< Factsheets Veilig Werken

Agressief gedrag verhoogt het verzuim en vertrek. Met een gedegen aanpak van ongewenst gedrag investeert je in behoud. Tips en handvatten daarvoor vind je in de publicatiereeks Veilig Werken.

werk zorg en welzijn

Verschillen tussen branches

Door patiënten/cliënten



- Verbale agressie komt van alle vormen het vaakst voor.
- In de branches universitair medische centra, kinderopvang en overige zorg en welzijn komt minder verbale agressie voor.
- Fysieke agressie komt het meest voor in de gehandicaptenzorg, maar komt ook vaak voor in de ggz, vvt en de jeugdzorg.

Door leidinggevenden/collega's



- Pesten komt van alle vormen het vaakst voor.
- Pesten komt minder voor in de branches huisartsenzorg en gezondheidscentra, jeugdzorg, sociaal werk en overige zorg en welzijn.
- Discriminatie komt vaker voor in de branches universitair medische centra, vvt, gehandicaptenzorg en sociaal werk.

■ Universitair Medisch Centrum ■ Ziekenhuizen en overige medisch specialistische zorg
 ■ Geestelijke gezondheidszorg (ggz) ■ Huisartsenzorg en gezondheidscentra ■ Verpleging, verzorging en thuiszorg (vvt)
 ■ Gehandicaptenzorg ■ Kinderopvang ■ Jeugdzorg ■ Sociaal werk ■ Overige zorg en welzijn

Vertrouwen en vrijdagen vrij: de innovatieve aanpak van AFAS

Zevenhonderd medewerkers verspreid over vier landen, en slechts één HR-directeur. Wat is het geheim van softwarebedrijf AFAS en wat kan de zorg hiervan leren? Britt Breure, directeur HR & CSR bij AFAS, vertelt over hun werkwijze.

De cultuur van AFAS is gebaseerd op vier kernwaarden: vertrouwen, doen, familie en gek. “Vertrouwen zit diep in ons dna. We geven veel verantwoordelijkheid en vertrouwen aan onze medewerkers”, vertelt Britt. “Op een gegeven moment hebben we zelfs ons personeelshandboek geschrapt, omdat we vinden dat we geen zestienduizend woorden nodig hebben om uit te leggen hoe je je als medewerker moet gedragen. Nu hebben we één regel: werk met gezond verstand in het belang van AFAS.”

De kernwaarden van AFAS

Britt vervolgt: “Een ander motto is: eerst doen, dan denken. We houden niet van eindeloos vergaderen of uitgebreide beleidsplannen; we focussen op snelle actie en constante verbetering. Ook houden we van een beetje gek. Denk aan een kerst drive-through tijdens corona. En als familiebedrijf staat familie centraal. We kennen elkaar nog steeds persoonlijk en besteden veel aandacht aan die connectie. Zo blijven we verbonden, zelfs met zevenhonderd medewerkers.”

Slimme systemen

Hoe blijf je als HR-directeur persoonlijk betrokken bij zoveel medewerkers? Britt legt uit: “Voor ons is dat eigenlijk heel simpel. Ten eerste: automatiseren. Dat is onze kracht. Ten tweede: standaardiseren. Je kunt geweldige systemen hebben, maar zonder duidelijke keuzes en met te veel uitzonderingen blijf je druk. Ten derde ligt veel

verantwoordelijkheid bij de medewerkers zelf. Ik hoef niet bij elk sollicitatiegesprek te zijn. De managers kennen de salarissgrenzen en werken binnen duidelijke kaders. Ik kom pas later in beeld. Op de eerste werkdag zie ik nieuwe medewerkers, omdat ze een geautomatiseerde taak hebben om bij mij langs te komen.”

Een warm welkom

Bij AFAS begint het vertrouwen al op de eerste werkdag. In de eerste twee maanden doorlopen nieuwe medewerkers een inspirerend programma dat hen helemaal onderdompelt in de organisatie en de cultuur. Met de Monkey Milestones daagt het bedrijf haar medewerkers uit om elke maand een mooi moment in hun carrière vast te leggen. Verder wordt de groei van medewerkers actief gestimuleerd met een breed aanbod aan trainingen voor zowel professionele als persoonlijke ontwikkeling. Ook bij de offboarding is er veel aandacht voor een warme en persoonlijke benadering. Oud-medewerkers blijven vaak betrokken via reünies en netwerken.



< **Scan de QR-code en bekijk de Monkey Milestones.**

Buddyteams

Ook op de werkvloer is verbinding een belangrijk uitgangspunt. “Elk jaar koppelen we ervaren leidinggevendenden aan minder ervaren collega’s, of bijvoorbeeld een introvert aan een extravert. Ze vormen een jaar lang een buddyteam”, vertelt Britt. “Ze leren van elkaar en krijgen ook meer inzicht in de uitdagingen van andere afdelingen. Deze aanpak is absoluut toepasbaar in andere sectoren, omdat het samenwerking en kennisdeling enorm stimuleert.



Britt Breure

“Het doel is niet simpelweg minder werken, maar slimmer werken. Het zet een leuke dialoog in gang over hoe we ons werk opnieuw kunnen vormgeven”

Natuurlijk vraagt het tijd en aandacht, maar de voordelen - sterkere verbinding, meer kennis en begrip en persoonlijke groei - zijn het meer dan waard.”

Vierdaagse werkweek

Een van de nieuwste innovaties bij AFAS is de vierdaagse werkweek, die vanaf 1 januari 2025 van start gaat. AFAS beseft dat productiviteit niet afhangt van het aantal gewerkte uren. Britt: “We dachten bij onszelf, wat is het grootste cadeau dat we medewerkers kunnen geven? Dat is tijd. We geven collega’s een ontwikkeldag en verwachten dat dit ons productiever maakt dan nu. Op vrijdag is ons pand gesloten. We werken in kleine shifts, want de klant mag én moet er niets van merken. De mensen die op vrijdag werken, hebben op woensdag hun ontwikkeldag. We proberen dit zoveel mogelijk op dezelfde dag te houden, zodat er geen verwarring is over wie wanneer werkt en de mail niet blijft doorlopen. Dit versterkt de verbinding tussen collega’s en zorgt voor een betere werk-privébalans en tevreden medewerkers.”

Britt merkt dat deze verandering medewerkers creatiever laat nadenken over hun werk. “De targets blijven hetzelfde, terwijl iedereen een dag minder werkt. Dit zet aan tot

innovatie. Kunnen we bijvoorbeeld met technologie zoals AI efficiënter werken? Het doel is niet simpelweg minder werken, maar slimmer werken. Het zet een leuke dialoog in gang over hoe we ons werk opnieuw kunnen vormgeven.”

Zorg voor zorgverleners

Wat zou Britt anders doen als ze directeur was van een zorgorganisatie? Britt: “Mensen kiezen voor de zorg omdat ze een groot hart hebben om mensen te helpen, maar het wordt hen niet makkelijk gemaakt. Kleine contracten, hoog verzuim en de administratieve last maken het werk ook niet leuker. Daarom is het belangrijk om medewerkers op de eerste plaats te zetten en te kijken waar je wél impact kunt maken.”

Britt vervolgt: “Innovatie en autonomie zijn daarbij onmisbaar. Bij technologie zoals AI denkt men vaak meteen aan risico’s, maar je hebt juist vernieuwing nodig om te verbeteren. Kijk naar wat er wél kan om het werk van zorgverleners makkelijker te maken. Het is belangrijk om dit samen te verkennen. Als medewerkers met ideeën komen en er gebeurt niets mee, verlies je uiteindelijk de creativiteit en innovatie die nodig zijn om echt vooruitgang te boeken en verbondenheid te creëren.”

COLOFON

Transvorm Magazine
November 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
AFAS
Extrafanzant
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

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.

3
DEC

3 december 2024: Training ChatGPT en AI voor HR-professionals

Ontdek hoe je met slim gebruik van AI en chatbots enorme tijdswinst behaalt, administratieve lasten vermindert en je werk als HR-professional efficiënter maakt. AI-tools als ChatGPT, Copilot en Perplexity maken routineklussen makkelijker, zodat jij je kunt focussen op strategische HR-uitdagingen.

16
JAN

16 januari 2025: Driedaagse training Mensgericht inzetbaarheidsbeleid

Stel je voor dat de Wet Verbetering Poortwachter er niet zou zijn. Hoe zou je het verzuimproces van jouw organisatie dan vormgeven? Grijp je kans in deze training. In drie dagen ontwikkel je een hedendaagse aanpak, gebaseerd op activering en inzetbaarheid.

6
FEB

6 februari 2025: Masterclass In vijf stappen naar een veilige werkomgeving

Pak je rol om ongewenst gedrag te verminderen en psychologische en sociale veiligheid te verbeteren. Na deze masterclass beschik je over een concrete aanpak om een cultuur van veiligheid te creëren en behouden binnen jouw organisatie.

13
MRT

13 maart 2025: Jitske Kramer over veranderkracht in tijden van transformatie

Hoe ga je om met de onzekerheid, machtsstrijd en chaos die vaak komen kijken bij transformatie? Corporate antropoloog Jitske Kramer neemt je mee in de complexiteit van organisatieverandering.



< Bekijk het volledige workshopprogramma en schrijf je direct in.

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

Dag & Nacht

Linda van Mierlo kraamverzorgende bij Zorgmed Thuis- en Kraamzorg:

“Vijf jaar geleden was ik nog secretaresse, maar de zorg past veel beter bij me. Mijn werk varieert van intakes met ouders tot ondersteuning bij bevallingen en kraamzorg. In het partusteam sta ik op wacht van zes tot twaalf of van twaalf tot zeven. Als ik binnen die tijd gebeld word, assisteer ik de verloskundige en ondersteun het gezin bij de bevalling. Ik maak onder andere kruiken klaar, help de kraamvrouw douchen en verschoon het bed. Het blijft bijzonder om 's nachts, als veel mensen slapen, naar een huis te gaan waar licht brandt en een baby op komst is. Op de terugweg zie je de zonsopgang en weet je dat er weer nieuwe ouders zijn geboren. Kraamzorg vind ik ook mooi, omdat ik daar echt kan zorgen. Dat is waarom ik voor de zorg koos.

Niet iedereen wil avond- en nachtdiensten draaien, daarom hebben we een partusteam. Als we vaste diensten zouden hebben waarbij we elkaar aflossen, hoef je bijvoorbeeld maar eens in de paar weken op wacht te staan in plaats van meerdere keren per week. Die flexibiliteit zou voor mij een verschil van dag en nacht kunnen maken waardoor dit mooie beroep aantrekkelijker kan worden.”

“Het blijft bijzonder om 's nachts, als veel mensen slapen, naar een huis te gaan waar licht brandt en een baby op komst is”



“Het is verleidelijk
om een probleem
te zoeken bij een
gewenste oplossing.
Wij denken niet in
oplossingen, maar
in dromen”

Wies van Haaren | Projectleider innovatie Vitalis | zie pagina 16

transvorm.org

