

transvorm magazine

verder
met werken
in zorg en
welzijn



NUMMER 2 | 2024 HIGH LANE > samen leven en zorgen | ZET DE PASSIE VOOROP > solliciteren zonder salarisindicatie | NIEUWE VORMEN EN ROUTES > regionaal werkgeverschap | CELLO > meer vaste uren door zomerbonus | ZIJ-INSTROMERS > inzicht in hun zoektocht

- 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

Raymond Visser zij-instromer en leefcoach bij SMO Traverse:

“Ik werk op een woongroep voor 24 dak- en thuislozen die door verschillende problemen op straat zijn beland. Deze mensen, die vaak uit een onrustige periode komen, hebben behoefte aan rust en stabiliteit - precies wat wij bieden. We leren ze basisvaardigheden, zodat ze uiteindelijk zelfstandig kunnen wonen. Denk aan alledaagse taken, zoals algemene hygiëne en de woonomgeving schoonhouden. Vaardigheden die sommigen nooit hebben geleerd. Hetzelfde geldt voor koken. Sommige cliënten gebruiken hun leefgeld bijvoorbeeld om bamisoep of noodles te kopen. Niet echt voedzaam, en gezonde voeding is juist belangrijk. Met mijn Indische achtergrond en liefde voor koken proberen we dan van simpele ingrediënten toch iets speciaals te maken.

Samen met de trajectregisseur en persoonlijk coach werken we met iedere cliënt naar doelen toe, met duurzame uitstroom als einddoel. Verbinding maken met mensen, zowel met cliënten als collega's, maakt voor mij een verschil van dag en nacht. Het helpt me mijn werk goed te doen en écht een verschil te maken.”



“Vervinding
maken met
mensen, zowel
met cliënten als
collega's”

‘Mind the gap... take a step’

Vaak zijn de krantenkoppen over werken in zorg en welzijn negatief: eindeloze wachtlijsten, te veel bureaucratie, werkdruk, en zelfs faillissementen en fusies. Dat kan ontmoedigend zijn. Maar zoals Kinderen voor Kinderen al zong in 1984: “Als ik de baas zou zijn van het journaal, dan werd het nieuws positiever, de wereld een beetje liever.” Kinderen hebben vaak gelijk: woorden en beelden zijn krachtig.

De zorgsector, met zijn vele veranderingen, verdient een positievere blik. Goed nieuws is er ook: het aantal medewerkers in de zorgsector groeit, hoewel de zorgvraag nog sneller toeneemt. Dit wordt soms de ‘toenemende zorgkloof’ genoemd. Maar dit is geen reden om moedeloos te worden; het is juist een aanleiding om innovatief en creatief te zijn. Dus na ‘mind the gap’ zouden we moeten zeggen: ‘dare to take a step’.

In deze editie delen we inspirerende voorbeelden die deze uitdagingen omarmen. Zoals het woonconcept High Lane, waar bewoners met én zonder zorgvraag wonen en naar elkaar omkijken. En het project Frisse blik op zorg, waarin mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt het werk van zorgmedewerkers verlichten. Voor wie het wil zien, is er volop positief nieuws!

Een gezonde groet en een prachtige zomer gewenst,



Koen de Hond

Bestuurder-directeur Transvorm



FOTOGRAFIE:
MARIA VAN DER HEYDEN

Inhoud

DAG EN NACHT (DAG)	2
AAN DE SLAG	4
BEKIJKS	6
DE AMBASSADEUR	10
NEXT!	12
COLUMN	15
DE TRANSFORMATIE	16
HIGH LANE	18
ONTDEKDEZORG	21
CLOSE-UP	22
NAAR BUITEN	24
VOORUITBLIK & COLOFON	26
DAG EN NACHT (NACHT)	27



Vernieuwend Werken in de Zorg

Hoe benutten we elkaars kennis optimaal? Hoe vergroten we de betrokkenheid van mantelzorgers? Zomaar twee vragen waarmee zorgprofessionals én hun leidinggevenden samen aan de slag gingen in de Brabantse versie van het programma Vernieuwend Werken in de Zorg. Wil jouw organisatie ook de kennis en ervaring van zorgprofessionals de ruimte geven om zo vanuit de praktijk de zorg slimmer te organiseren? Schrijf je dan nu in! De tweede editie start op 24 september 2024.



< Meer weten!

25 jaar BrabantZorg.Net!

De Brabantse vacaturewebsite voor zorg en welzijn bestaat 25 jaar. Op 6 augustus 1999 ging BrabantZorg.Net live met 220 vacatures. 25 jaar later staan er zo'n 3500 banen, leerwerkplekken en vrijwilligersbanen op het vacatureplatform. BrabantZorg.Net is een begrip voor werkzoekenden in zorg en welzijn in Brabant. Die positie willen we samen met de aangesloten organisaties vasthouden. Daarom blijven we BrabantZorg.Net ontwikkelen en verbeteren.



Activiteiten voor duurzame inzetbaarheid

Medewerkers zijn de motor van je organisatie. Daarom investeer je in hun duurzame inzetbaarheid. Transvorm helpt je een handje met het activiteitenprogramma Blijf Sterk in je Werk. Op de gelijknamige website vinden Brabantse zorgprofessionals een tijdelijk aanbod van kosteloze trainingen en workshops om hun werk gezond en met plezier te blijven doen. Tip: vermeld www.blijfsterkinjewerk.nl op intranet.



< Bekijk het aanbod.



Nieuwe podcastreeks: Toekomst van werk

Wat doen werkgevers uit Noord-Brabant om de transformatie in zorg en welzijn mogelijk te maken? In de podcastreeks 'De toekomst van werk' spreken we Brabantse bestuurders en professionals uit de sector. Samenwerken en over de grenzen van de eigen organisatie kijken, resulteren in mooie praktijkvoorbeelden. Zo hoor je in de derde aflevering Femke Aarts van Surplus en Robert van Berkel van Thebe over onder andere ZOHRA.



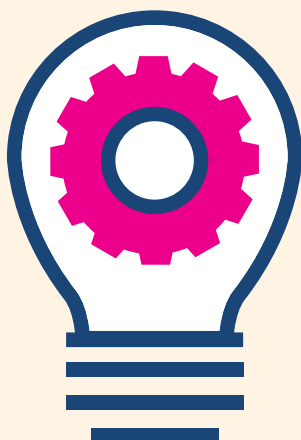
< **Beluister de eerste afleveringen nu.**

Succesvol implementeren doe je zo

Het succesvol implementeren en opschalen van sociale en technologische innovaties heeft veel facetten. In de Health Innovation School – Implementation (HIS-I) dompel je je tien programmadagen onder in kennis, expertise en succesvolle voorbeelden. Inspirerende sprekers geven je praktische handvatten om toe te passen in jouw organisatie. Al meer dan honderd zorgvernieuwers gingen je voor. HIS-I 3.0 start in november 2024. Ben jij erbij?



< **Meer lezen over HIS-I 3.0?**



Geef je mening over Transvorm Magazine

Wij zijn erg benieuwd wat je van dit magazine vindt. Zo kunnen we de inhoud en vorm nog beter afstemmen op jouw wensen. Het invullen van deze korte vragenlijst kost maximaal twee minuten. Scan de QR-code en beantwoord vijf vragen. Dank je wel voor de moeite!



< **Naar de vijf vragen.**

> **Koen de Hond** en zijn gasten bekijken een actueel thema in zorg en welzijn of op de arbeidsmarkt vanuit een onverwachte invalshoek. Deze keer is het thema regionaal werkgeverschap.

Koen de Hond

Michiel van den Heuvel



**“Het is belangrijk
dat je elkaar op
verschillende
manieren
vasthoudt”**

Steeds meer zorg- en welzijnsorganisaties zijn het eens: regionaal werkgeverschap is goed werkgeverschap. Het optimaal benutten van de krachten en talenten van zorgprofessionals is de sleutel tot kwalitatieve, toekomstbestendige zorg én werkgeuk. Koen de Hond, bestuurder van Transvorm, Michiel van den Heuvel, strategisch adviseur TAZ van Transvorm en Jessie Wagemakers, regioadviseur Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn bij het ministerie van VWS, werpen hun licht op de ontwikkeling van regionaal werkgeverschap.

Jessie Wagemakers

Het is niet overdreven om Michiel van den Heuvel één van de pioniers van de samenwerking binnen zorg en welzijn in Brabant te noemen. Vanaf de start is hij werkzaam bij Transvorm. Binnenkort gaat hij met pensioen, nadat hij binnen het netwerk ruim twintig jaar als verbindende en strategische gesprekspartner fungeerde.

Over zijn grootste trots hoeft hij niet lang na te denken. "De Sectorale RAAT (Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten) Zuidoost, waar al sinds zes jaar twee overleggraden, bestuurlijk en op het gebied van HR, samen vraagstukken beantwoorden en concreet aan de slag gaan. Dat ik regionale partijen heb mogen helpen om zo'n sterk fundament voor brede samenwerking op te bouwen, vind ik geweldig. Sinds de start is er van alles veranderd. De RAAT beweegt steeds mee, is niet bang om veranderingen te omarmen en blijft zo wendbaar."

Groter denken dan je eigen huis

Koen vervolgt: "De sectorale RAAT Zuidoost is een inspiratiebron voor andere regio's. Zeker ook op het gebied van regionaal werkgeverschap. Ook in andere regio's weten organisaties elkaar te vinden in sterke netwerken, zoals de Zorgacademie Midden-Brabant en de samenwerkingsverbanden in Noordoost- en West-Brabant. Elke zorgorganisatie weet inmiddels dat samenwerken nodig is om professionals een breed arbeidsperspectief te bieden. En om zo in de krappe arbeidsmarkt een aantrekkelijke, zichtbare werkgever te zijn. Je moet groter denken dan je eigen huis, ook als dit betekent dat je als individuele organisatie iets kan kwijtraken. Bijvoorbeeld wanneer een professional die je zelf hebt opgeleid elders gaat werken, maar wel voor de zorg behouden blijft."



Michiel van den Heuvel

“Zorginhoud, werkgeverschap en de toekomst van werk zijn altijd met elkaar verbonden”

Niet één definitie

Michiel vult aan: “Kartrekkers met een brede blik maken het verschil bij het ontplooiën van gezamenlijke initiatieven op het gebied van werkgeverschap. Je herkent dit soort leiders aan hun moed om groter te denken dan hun eigen branche, zelfs als ze daarbij zelf iets te verliezen hebben. Ze kijken over muren heen, hebben een holistische visie. En zijn doordrongen van het feit dat onderwerpen als zorginhoud, werkgeverschap en de toekomst van werk altijd met elkaar verbonden zijn.”

Koen herkent dit: “Dit nieuwe leiderschap zien we gelukkig bij steeds meer organisaties. Niet alleen in het bestuur, maar ook in de visie van leidinggeven, van divisies, afdelingen en teams. De cultuur verandert daardoor. Weliswaar stap voor stap, maar het gebeurt. Leiders hebben steeds meer

een initiërende en faciliterende rol. Zo creëren ze ruimte om regionaal werkgeverschap in te vullen op een manier die in hun context past. Ze hebben ook oog voor de samenwerkingspartners, hun belangen en knelpunten. Daarom is voor regionaal werkgeverschap ook niet één definitie of einddoel te geven. In essentie is het vooral belangrijk dat organisaties elkaar vinden op meerdere dossiers, dat je elkaar op verschillende manieren vasthoudt en daardoor steeds nieuwe stappen zet. Of een keer kunt falen zonder dat de boel meteen klapt.”

Michiel: “Inderdaad. Het maakt daarbij niet uit of je projectmatig iets oppakt in de vorm van een arbeidsmarkt-campagne, structureel samenwerkt door een gezamenlijk service- of opleidingscentrum, binnen een

Koen de Hond



Jessie Wagemakers

juridische entiteit combinatiebanen aanbiedt aan werknemers en zzp'ers: er zijn zoveel denkrichtingen mogelijk. En het is ook prima het stap voor stap aan te pakken en verder uit te bouwen. Dat is verstandig zelfs, omdat je zo de tijd hebt om te bouwen aan een relatie en onderling vertrouwen."

Van bureau naar beweging

Koen: "Wat ik door de jaren heen als een belangrijke ontwikkeling zie, is dat Transvorm in dit geheel niet zozeer meer een bureau is. Het is een maatschappelijke beweging geworden van alle driehonderd aangesloten organisaties. En wij als 'bureau' zijn daar weliswaar een stimulerend onderdeel van, maar het collectief is groter dan wij. Er is commitment, overtuiging: we moeten hiermee aan de slag en steeds kijken hoe wat we bedenken, wél kan. Dat werkt versnellend. Precies wat nodig is, want de realiteit is hard. Als je nu niet aanhaakt en meevert, dan loopt je organisatie vroeg of laat zeker vast."

Andere routes bedenken

Jessie brengt vraagstukken op het gebied van de arbeidsmarkt vanuit de regio naar het Haagse en omgedraaid. VWS heeft de visie dat werkgevers in de huidige arbeidsmarkt vraagstukken niet meer alleen kunnen oplossen, maar dit gezamenlijk moeten doen. Vanuit het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (TAZ) heeft VWS daarom de wens om regionaal werkgeverschap vorm te geven. Jessie: "Dat doe ik met name vanuit de inhoud, ik kom zelf ook uit de zorg. Mijn verbindende rol is van waarde omdat samenwerkingen allerlei kleuren hebben. Elk initiatief voor regionaal werkgeverschap is uniek. Maar het vertrekpunt is wel steeds die brede gedachte over toekomstbestendigheid. De ene keer vanuit de zorginhoud, dan weer vanuit werkgeverschap of opleiden. Of het nu een oogdruppelbril is die vraagt om sectoroverstijgende afstemming of een initiatief tot gezamenlijk opleiden: parallelle transformaties in zorg én werk, komen steeds vaker voor. Dat je dan landelijk en regionaal kunt afstemmen, is heel waardevol. Natuurlijk zijn er ook drempels. Mijn rol is om mee na te denken over: hoe wél? Ik hoor toch nog regelmatig dat bepaalde terreinen niet verkend worden, omdat het om reden A of B toch wel niet zal lukken.



Dit soort aannames zijn lang niet altijd terecht. Regelmatig zit het net anders in elkaar. Of is er een andere route te bedenken, waardoor er wel ruimte is. Ik vind het een grote uitdaging om zelfopgelegde belemmeringen om te turnen. Bij regionaal werkgeverschap bijvoorbeeld wordt de huidige wet- en regelgeving soms als belemmerend ervaren. Denk aan regels over mededinging, arbeidsrecht en btw-heffing. VWS werkt er in samenwerking met andere ministeries aan om deze uitdagingen het hoofd te bieden. Zo kijkt VWS samen met het ministerie van Financiën naar de mogelijkheden om personeel btw vrij uit te lenen. Collega's uit Brabant, bijvoorbeeld vanuit FAIR, zijn hierbij betrokken voor een optimale afstemming tussen de uitdagingen in de praktijk en de oplossingsrichtingen die we landelijk onderzoeken."



Martijn Kilsdonk

“Wij hebben er vertrouwen in dat we onze huisartsenzorg toegankelijk kunnen houden, door alle puzzelstukjes – waaronder AI – samen te brengen”

Huisartsen in West-Brabant en Zeeland zijn koplopers in AI

Triage via AI verlaagt de werkdruk voor huisarts en assistent

Wie in West-Brabant en delen van Zeeland de huisarts wil raadplegen, kan dat online doen met behulp van artificial intelligence (AI). Twintig huisartsenpraktijken van Huisartsencoöperatie West-Brabant (HCWB) zetten AI in voor het intakegesprek en de triage. Wat dat voor praktijk en patiënt betekent, vertelt HCWB-algemeen directeur Martijn Kilsdonk.

Hoe werkt de AI-tool voor patiënten?

“Patiënten vullen op de website van hun huisarts de AI-tool in. Dat kan 24/7 en waar ze maar willen. De tool start met een plaatje van het menselijk lichaam, waarop patiënten aangeven waar hun klacht zit. Het systeem stelt meerdere vragen die kunnen passen bij de klacht. De AI-tool geeft vervolgens een advies aan de doktersassistente. Die bepaalt het vervolg: langskomen bij de huisarts, een afspraak maken bij de assistente of een zelfzorgadvies via de online omgeving, die door de assistente wordt gecheckt. In alle gevallen is de assistente de centrale spil bij de intake.”

Huisarts Lonneke Reedijk uit Roosendaal was in 2021 de eerste in Nederland die de tool inzette. Hoe pakte HCWB dit verder op?

“We zagen al snel de meerwaarde voor al onze leden, in totaal 88 huisartsen. Ook in ons werkgebied staat de huisartsenzorg onder druk; in sommige plaatsen kunnen inwoners niet meer terecht bij een huisarts, omdat de praktijk vol is. We omarmden de AI-tool en rollen die geleidelijk uit over onze aangesloten praktijken. We schreven en presenteerden een projectplan met een realistisch tijdspad en heldere doelen. Vervolgens namen we 1,5 jaar de tijd om de innovatie uit te rollen. Een bewuste keuze, zodat iedereen kon wennen aan de tool en het idee van AI in de huisartsenpraktijk. Inmiddels gebruiken 20 van onze 61 aangesloten praktijken het systeem. We hielden het tijdspad en de doelen tijdens het hele traject goed voor ogen. Maar ook de impact op praktijken. Dankzij de gezamenlijke inzet van onze organisatie was de implementatie een succes. Dat viel op: we zijn inmiddels benoemd tot Koploper in het Actie Leer Netwerk.”

Wat is de meerwaarde voor praktijken?

“Deze tool zorgt voor minder telefoontjes, waardoor praktijken beter bereikbaar zijn. Assistenten voelen daardoor minder werkdruk en hebben meer tijd voor andere zorgtaken en hun eigen spreekuur. Dat maakt hun werk interessanter en uitdagender. Ook verlicht het de werkdruk voor huisartsen, doordat assistentes kleine ingrepen overnemen, zoals het verwijderen van een spiraal en voorlichting over anticonceptie. Daardoor kunnen huisartsen zich concentreren op de patiënten met complexere zorgvragen. Dat maakt ook hun werk leuker.”

Wat vraagt het van medewerkers om met AI te werken?

“Ik merk dat de overstap meestal klein is. Het is niet zo dat ze de volledige techniek achter de AI-tool moeten

kennen. Het is vooral even wennen aan hoe patiënten de informatie doorgeven. Wij nemen doktersassistenten en huisartsen daarin mee door te laten zien hoe het systeem werkt, succesvoorbeelden te delen en hun vragen te beantwoorden.”

Hoe draagt de nieuwe werkwijze bij aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt?

“Door triage via AI hebben praktijken hun handen vrij om meer patiënten te helpen, doordat de informatie compleet wordt aangereikt vanuit de tool en niet in een telefoongesprek moet ontstaan. Triage via AI gaat in veel praktijken een grote rol spelen. Dat durf ik wel te zeggen. Ik zie dit echt als een puzzelstukje in de totaaloplossing die bijdraagt aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Op dit moment is het aantal huisartsen per 10.000 inwoners in West-Brabant het laagst van heel Nederland. Tel daarbij op het aantal huisartsen dat de komende jaren met pensioen gaat en de uitdaging is aanzienlijk. Maar wij hebben er vertrouwen in dat we onze huisartsenzorg toegankelijk kunnen houden, door alle puzzelstukjes – waaronder AI – samen te brengen.”

“De koudwatervrees verdween snel”

“Sinds we de AI-tool inzetten is mijn werk afwisselender en leuker. 's Ochtends zit één assistente aan de telefoon, de andere werkt met de AI-tool. Nu we minder telefoontjes hebben, kunnen we meer gesprekken draaien. Dat maakt ons werk interessanter. Onze patiënten zijn over het algemeen positief over de tool. Jong en oud vindt het een fijne manier van contact met de huisarts. Bijvoorbeeld omdat ze dezelfde dag antwoord krijgen op hun vragen. Ook in de praktijk zijn we positief. Het systeem is heel gebruiksvriendelijk. Wij als assistentes zijn vooraf goed geïnstrueerd via een informatieavond, en krijgen goede begeleiding van Huisartsen van Nederland. De koudwatervrees bij sommige collega's verdween snel.”

Destiny Zijderveld, doktersassistente Huisartspraktijk Reedijk in Roosendaal.



Frisse blik op zorg

Mensen met afstand tot arbeidsmarkt verlichten zorg

Hoe kun je het werk van zorgprofessionals verlichten? Misschien wel door het weghalen van werkzaamheden die niet per se onder zorg vallen. In de regio Helmond-De Peel pakken mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt deze taken op. Met de pilot werken drie organisaties aan een oplossing voor het personeelstekort.

Ook in de regio Helmond-De Peel is de arbeidsmarkt krap. Yvonne Aarts, manager Carrièrebureau bij ORO, een van de deelnemende partijen, schetst wat dat betekent voor haar zorgorganisatie. “We hebben verschillende locaties voor mensen met een verstandelijke beperking. Vooral voor intensieve of gedragsspecifieke zorg is het lastig om medewerkers te vinden. Met soms maar één sollicitant op vier vacatures. Ook neemt het aantal mbo-leerlingen dat kiest voor gehandicaptenzorg af. We moeten dus andere doelgroepen aanboren.”

Potentie benutten

ORO, Zorgboog en initiatiefnemer Senzer (in samenwerking met WerkgeversServicepunt Helmond-De Peel) sloegen in 2021 de handen ineen. In het project Frisse blik op zorg werken ze aan twee doelen: het creëren van extra handen in de zorg door werkprocessen anders in te richten. En mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werk bieden door ze daarop goed voor te bereiden. Wendy van den Berkmortel, adviseur arbeid en innovatie bij Senzer: “Het gaat om mensen zonder startkwalificatie die vaak al langere tijd een uitkering hebben. De doelgroep is divers, met mensen met fysieke, psychische of sociale problematieken. En soms zelfs een combinatie. Zij melden zich vaak al voor werk in de zorg, bijvoorbeeld als vrijwilliger. Daar zit dus potentie.”

Matchen op werkzaamheden

Hen matchen op zorgvacatures is niet makkelijk, vooral omdat ze niet de juiste opleiding of ervaring hebben. Frisse blik op zorg matcht op werkzaamheden die nu bij zorgprofessionals liggen, maar prima naar een collega zonder zorgopleiding kunnen. Om te achterhalen welke taken dat bij ORO zijn, brachten de zorgorganisatie en Senzer die in kaart, samen met medewerkers en zorgcoördinatoren. Daaruit kwam een lijst met taken als

bedden verschonen, de was en vaat opruimen, een boterham smeren voor bewoners. Wendy: “Tel je die bij elkaar op, dan kom je op zo’n twintig tot vierentwintig uur in de week. Door deze taken weg te nemen bij zorgprofessionals kunnen ze veel meer tijd aan zorg besteden.” Senzer selecteerde mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op basis van de soort taken, de bewoners en de afdeling.

Leerlijn om werkritme op te doen

In de pilot werken zeven mensen van hen betaald en begeleid in de zorg, waarvan vier bij ORO. Wendy: “Deze mensen zitten vaak al langere tijd thuis. Dus moeten ze weer even wennen. Ze volgen een leerlijn waarin ze werkritme en algemene werknemersvaardigheden opdoen. Ze leren in wat voor omgeving ze gaan werken en wat hun taken wel en niet zijn. Tot slot volgt een stage. Een van onze onderzoeksvragen is hoe we de doelgroep moeten voorbereiden op een baan in de zorg, zoals via een leerlijn.” Een van de deelnemers via Senzer is zo enthousiast over haar nieuwe baan, dat ze overweegt een zorgopleiding te volgen. “Daar doe je het voor”, glundert Yvonne.

“Een collega uit een kwetsbare doelgroep is echt even iets anders. Die heeft namelijk extra goede begeleiding nodig”





“Ik zie onze aanpak als een van de oplossingen. Waarbij we mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt óók perspectief op werk bieden”

Reacties werknemers

De medewerkers van ORO vonden het in het begin spannend. Yvonne: “Een collega uit een kwetsbare doelgroep is echt even iets anders. Die heeft namelijk extra goede begeleiding nodig. Dat doet een coach van Senzer, die vaak aanwezig is. Wij namen onze mensen mee in alle stappen en zorgen voor coaching en training. Inmiddels zien zij de meerwaarde, ze hoeven de niet-zorgtaken niet meer te doen en hebben meer tijd voor cliënten.”

Frisse blik op zorg krijgt een vervolg. Yvonne: “Dit initiatief past heel goed in de beweging waarin cliënt, cliëntvertegenwoordiging, mantelzorgers, vrijwilligers en zorgprofessionals een cliënt bijstaan. Waarbij de zorgprofessional zich vooral richt op de zorgvraag. Het personeelstekort verdwijnt niet, dus moeten we een kentering teweegbrengen. Ik zie onze aanpak als een van de oplossingen. Waarbij we mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt óók perspectief op werk bieden.”

Om meer mensen op deze manier aan het werk te krijgen, onderzoeken de samenwerkende organisaties waar het beter kan. Zoals in de begeleiding van zorgteams en de medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Yvonne: “We streven naar uniforme administratieve ondersteuning en onderzoeken welke taken nog meer naar deze doelgroep kunnen. De pilot liet goede resultaten zien, maar ook verbeterpunten. We willen nu een draaiboek opzetten, waarin voor tachtig procent staat hoe een afdeling iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt inzet.” Wendy: “Ook nemen we werkgevers mee in dit idee van inclusief werkgeverschap en het matchen op taken.” Yvonne: “Ons streven is om in 2026 zo’n 30 mensen op deze manier in dienst te hebben. En dat het vanzelfsprekend is dat we nadenken over dit soort oplossingen.”

De samenwerkingspartners van Frisse blik op zorg:

- ORO: zorgaanbieder voor mensen met een verstandelijke beperking of ontwikkelingsachterstand.
- Zorgboog: zorgorganisatie voor kraamzorg, preventieve jeugd-gezondheidszorg, thuiszorg/wijkverpleging.
- Senzer: werkbedrijf voor de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel (250.000 inwoners). Via Senzer werken ruim 2.000 mensen bij honderden bedrijven.
- WerkgeversServicepunt Helmond-De Peel: aanspreekpunt voor werkgevers onder meer bij het aannemen van iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Veranderkracht: meer dan een jeukwoord

'Ik krijg jeuk van dat woord'. Dat hoorde ik tijdens gesprekken met organisaties over hoe Transvorm kan helpen bij het versterken van veranderkracht; een vraagstuk dat speelt bij veel organisaties. 'Het woord suggereert dat we, of onze medewerkers, tot nu toe iets fout deden'. Dat is natuurlijk niet zo. Maar de wereld, de context, verandert.

De vergrijzing zorgt in 2033 voor een tekort aan zo'n 30.800 medewerkers in Noord-Brabant. Dat is een relatief tekort van 14% van het verwachte aantal medewerkers dat dan werkzaam is in de sector. Dat vraagt om een nieuwe benadering van werk, ontwikkeling en scholing. Met als uiteindelijk doel: toekomstbestendige zorg.

Bewustwording is hierin de sleutel. Bewustwording bij medewerkers, cliënten en familie. En op een breder maatschappelijk niveau, omdat we de dingen niet meer kunnen doen zoals we altijd deden. Bewustwording bij (hoger) management is ook belangrijk, omdat wat we vragen van medewerkers niet niks is. Bewustwording van het feit dat de

weg ernaartoe oneindig is, en het uiteindelijke doel steeds verschuift. En dat in beweging blijven ook helpt om af en toe te versnellen als het nodig is.

Maar hoe creëer je bewustwording? Vaak niet door succes, maar door moeilijkheden en tegenslagen. Verandering begint pas echt als problemen ons persoonlijk raken. Campagnes kunnen helpen, maar het echte verschil maken we door met elkaar te praten. Door van dichtbij verhalen te delen die laten zien waarom verandering nodig is. Dat betekent dat iedereen een taak heeft. Op het werk, waar we kunnen luisteren naar elkaars drijfveren en samen nadenken over de stappen die we moeten zetten voor toekomstbestendige zorg. En thuis, waar je in gesprek kunt gaan met familie, vrienden of de buurman over onze veranderende maatschappij.

We moeten inzien dat de manier waarop we nu zorg en welzijn regelen anders moet en dat we samen voor een grote verandering staan. Laten we dus met elkaar in gesprek blijven. Want dan kan 'veranderkracht' veranderen van een jeukwoord naar een term die ons inspireert en in beweging brengt.



Suzanne van den Borne
Strategisch adviseur

"Het echte verschil maken we door met elkaar te praten"

Suzanne schreef deze column in haar rol als projectleider van het programma Veranderkracht. Haar taak is overgenomen door Anneke van Dixhoorn.



< In het najaar organiseren we een themadag over **Veranderkracht**. Houd de agenda in de gaten en mis het niet.

Bij Cello schijnt de zon door het gebruik van zomerbonussen

De zomer komt eraan. Een lastige periode voor zorginstellingen. Als voorbereiding op de zomer gaf Cello vorig jaar bonussen aan medewerkers die overuren wilden omzetten naar contracturen of extra uren wilden werken. Met als resultaat: 698 extra contracturen per week. Jo-Anne Essers-van der Horst, manager HR, Communicatie & Innovatie bij Cello, vertelt: "Collega's kunnen meer werken, wat zorgt voor meer tevredenheid. Wij zijn verzekerd van hun vaste uren en minder afhankelijk van zzp'ers."



In de gehandicaptenzorg zijn de diensten vaak kort en verspreid over meerdere dagen. Jo-Anne: "We zien dat mensen over het algemeen graag meer uren willen werken, maar niet op meer dagen. Als je achttien uur werkt, verdeeld over vijf dagen, wordt dat niet altijd als prettig ervaren. Omdat veel medewerkers aan één locatie gebonden zijn en daar de diensten al vol zijn, is het lastig om meer uren te krijgen. Daarom wilden we iets bedenken voor de drukke zomerperiode, waarbij we normaal gesproken veel zzp'ers inhuren."

Boost door bonussen

Medewerkers kregen twee opties: via een vast contract meer uren werken op verschillende locaties van Cello, met een bonus van € 500,- voor zichzelf en hun team. Of tijdelijk extra uren werken, met een bonus van € 250,- voor beide. Het resultaat? 116 medewerkers maakten hier gebruik van, waarbij de meeste medewerkers kozen voor vaste uren. Dit leverde Cello 698 uur per week op. Voor Cello zijn de kosten van de bonussen lager dan de kosten voor het inhuren van zzp'ers. "In de praktijk zien we dat de meeste medewerkers hun uren op de hoofdlocatie werken. Werken op een andere locatie was voor veel mensen wel een eyeopener: ze kregen de kans om nieuwe ervaringen op te doen en inzichten te verzamelen die ze mee terugnamen naar hun eigen teams. De teambonus werd ook erg positief ontvangen. Op een bepaalde locatie voegden medewerkers hun bonussen samen om de tuin van de woning op te knappen. Andere teams legden hun bonussen bij elkaar om een extra teamuitje te organiseren of zelfs een groter uitje, omdat het budget voor teamuitjes werd verhoogd met het bonusgeld", vertelt Jo-Anne.



Jo-Anne Essers-van der Horst

Tijd voor verandering

Welke nieuwe inzichten zijn er binnen de organisatie? Jo-Anne: "Er is werk te doen in het kunnen bieden van een gezond rooster voor medewerkers met een grotere contractomvang. Op locaties en over locaties heen. De persoonlijke situaties van medewerkers veranderen continu. Daar moeten we op blijven inspelen. We willen onze medewerkers meer keuzevrijheid bieden, zodat ze zelf kunnen kiezen wanneer en hoe ze werken. Dat betekent dat we als organisatie flexibeler moeten worden. Idealiter maken we het mogelijk dat iemand elke dag van acht tot drie kan werken, maar in werkelijkheid is dit moeilijk te plannen. Het aanpassen van onze processen aan deze flexibiliteit is een uitdaging, maar wel noodzakelijk voor de toekomst van de zorg."

Wat heb je te verliezen?

Deze zomer kiest Cello weer voor een zomerbonus. Dit keer alleen op individueel niveau; ze gaan de teams op een

andere manier belonen. Jo-Anne sluit af met advies: "Probeer nieuwe dingen uit. Wat heb je te verliezen? Ik zeg niet dat je iedere week een nieuw experiment op moet zetten, maar je ziet bij ons echt resultaat. Je kunt alles vanuit verschillende perspectieven bekijken, maar als je te veel rekening houdt met alle meningen, kom je nooit vooruit. Begin gewoon, of het nu met een zomerbonus is of iets anders. Kijk naar het potentieel binnen je organisatie en speel in op de wensen van je medewerkers. En dat betekent soms dat je bestaande systemen of de gebruikelijke manier van werken moet doorbreken."

"We willen onze medewerkers meer keuzevrijheid bieden, zodat ze zelf kunnen kiezen wanneer en hoe ze werken"

Gemengd wonen in Tilburgse High Lane

De buren kijken naar elkaar om. **De zorg kijkt op afstand toe**

High Lane in Tilburg is een thuis voor mensen met én zonder zorgvraag. Het is meer dan alleen een gloednieuw appartementencomplex. Het woonconcept stimuleert informele zorg én combineert dat met formele zorg. In High Lane werkt een vast multidisciplinair team – onder wie zorgmedewerkers - ‘met de handen op de rug’. Hoe bereid je professionals voor op deze nieuwe manier van werken?



Wie op de vijfde verdieping van High Lane in Tilburg loopt, kan zomaar iemand van de 'sloffensquad' tegenkomen. Op sloffen en met een trui met het logo van de squad. Geintje van acht burens van de vijfde. Die leerden elkaar kort na de sleutelovertocht kennen, hielpen elkaar met wat klus- en verhuisswerk en ontdekten hun gezamenlijke voorkeur voor comfortabel schoeisel. "Een van hen is grafisch ontwerper, die maakte snel een logo. Een ander vond het geinig om dat op truien te laten afdrukken. De sloffensquad was geboren." Rob Haen glundert als hij dit voorbeeld aanhaalt. "Het zijn soms de meest onbenullige dingen die mensen samenbrengen. Maar zodra dat gebeurt, is er verbinding", zegt de projectleider bij ContourdeTwern in Tilburg. En dat is wat er in Nederlandse woonwijken nogal eens aan ontbreekt, vindt Rob. "Er is te weinig nabuurschap."

High Lane brengt die verbinding terug, is de gedachte achter het unieke wooncomplex. Daardoor ontstaan allerlei positieve effecten. Een leuke buurt met een hoger gevoel van welbevinden en zingeving onder de bewoners is er één van.

Community building

High Lane is een samenwerking van Amarant, Jados, Het Werkt, ContourdeTwern en corporatie TBV Wonen. Het gebouw staat midden in Tilburg en telt 150 sociale huurwoningen. Vijftig appartementen zijn voor jongeren die ambulant begeleid of beschermd wonen, en zo toewerken naar zelfstandigheid.

In het najaar van 2023 trokken de eerste bewoners, tussen de 18 en 45 jaar oud, in hun appartement. "Meteen ontstonden er allerlei verbindingen," zag Rob, een van de drijvende krachten die Team High Lane coacht in community building. Dat team bestaat uit medewerkers van zorgverleners, een community builder en een sociaal beheerder van de wooncorporatie. Zij leggen contacten, bouwen relaties op en stimuleren samenwerking tussen bewoners. Zodat hun netwerk groeit, er gemeenschapsgevoel, onderlinge betrokkenheid en verbondenheid ontstaan. Rob: "Enkele burens richtten meteen een groepsapp op, waarin al snel allerlei praktische vragen kwamen. Of iemand laminaat kon leggen, een Rabo-reader kon lenen en mee wilde wandelen. Dagelijks vinden bewoners elkaar." Het zijn successen die Team High Lane elke week bespreekt en viert.

Karlijn Rosch



Rob Haen

Karlijn Rosch, pedagogisch wetenschapper kwaliteit & zorg bij Het Werkt, legt uit hoe High Lane de jongeren stimuleert om naar zelfstandigheid te groeien. "In de huidige woonvormen van Het Werkt wonen jongeren bij elkaar, beschermd en begeleid. In een woonwijk, maar toch afgescheiden van andere wijkbewoners. Zodra ze eraan toe zijn, gaan ze weer naar een reguliere woning ergens in stad of dorp. Dat is best wel een grote overgang. In High Lane wonen ze tijdens hun traject al midden in de wijk, en blijven ze er daarna gewóón wonen, in hun eigen appartement en in hun eigen sociale netwerk."

Zoveel mogelijk zelf doen

Voor Team High Lane betekent het concept een 180-graden andere werkwijze, vertelt Karlijn. "Zorgmedewerkers zijn vaak geneigd om meteen naar oplossingen te zoeken. In High Lane schieten we niet gelijk in die actiemodus. We kijken met cliënten naar wat ze zelf kunnen of wat hun netwerk kan betekenen, zoals hun burens. Wij helpen ze op weg. Dat is zorg met de handen op de rug. Als de zorg-professional alsnog in actie moet komen, dan gebeurt dat."



**“High Lane is een community
waar mensen met elkaar
leven en elkaar helpen.
Als goede burens”**

Voorbereiden op verandering

Om de zorgmedewerkers voor te bereiden op de nieuwe manier van werken, volgden ze verschillende inspiratiesessies. Karlijn: “We keken naar wat gemengd wonen is. Wat succesfactoren uit eerdere pilots zijn. En hoe we die vertalen naar High Lane. Maar we nodigden iedereen vooral uit om het te gaan doen. Door met elkaar te leren in de praktijk. We sloegen niet te veel piketpaaltjes; iedereen heeft de vrijheid om te ontdekken. Het was voor alle medewerkers een sprong in het diepe. Met name in de eerste fase ondersteunden we ze door te laten zien hoe zorg met de handen op de rug eruitziet. We geven ze de tijd, streven niet naar meteen foutloos. Onderling evalueren de teamleden continu of ze volgens de nieuwe manier werken.”

Voor een soepele start van Team High Lane zochten de betrokken organisaties tijdens de sollicitatiegesprekken naar medewerkers die openstonden voor deze nieuwe werkwijze. Rob: “De motivatie om dit te laten slagen, is essentieel. Ook bij de bewoners. Daarom moesten ook zij vooraf motiveren waarom ze passen bij High Lane.”

Bijdragen aan meerdere oplossingen

Inmiddels is een tweede High Lane gestart: ‘T Kompas op Zuid, een initiatief van de gemeente Tilburg, woningcorporatie Tiwos, RIBW Brabant, Prisma en SMO Traverse. Ook hier is een community builder van ContourdeTwern actief. Of met dit soort concepten uiteindelijk minder zorgmedewerkers nodig zijn, vinden Rob en Karlijn nog te vroeg om te zeggen. Wel zien ze dat deze initiatieven op meerdere fronten kunnen bijdragen aan het oplossen van zorguitdagingen.

Rob: “Zoals aan een gezonde samenwerking tussen verschillende organisaties, die hierbij echt moeten samenwerken aan socialere wijken.” Karlijn: “High Lane is voor mij vooral een voorbeeld van een tegenreactie op de individualistische maatschappij. Dat we weer de verbinding aangaan met anderen. Moet iemand die even vastloopt in het leven meteen naar een hulpverlener, of doet een kop koffie met de buurvrouw ook wonderen? In het laatste geval worden zorgkosten bespaard en heeft de hulpverlener de handen vrij voor andere patiënten. Dat is dan een mooie bijvangst van High Lane.” De kracht van goed nabuurschap moet niet worden onderschat, High Lane in Tilburg laat dat zien.

Inzicht in de zoektocht van zij-instromers

Hoe ziet de 'klantreis' van een zij-instromer in zorg en welzijn eruit? Van de gedachte 'ik wil iets anders' tot de eerste sollicitatie? Wat helpt in de zoektocht naar een opleiding of baan en wat werkt belemmerend? Het Ontdekdezorg Contactpunt vroeg het aan bijna veertig zij-instromers met wie ze in de afgelopen anderhalf jaar een adviesgesprek voerde.

De helft van de kandidaten oriënteerde zich een tot drie maanden op de mogelijkheden in zorg en welzijn en hakte daarna de knoop door: ze verstuurden de eerste sollicitatie óf besloten dat de zorg niet bij hen paste. Bij een derde duurde de oriëntatieperiode drie tot zes maanden. Welke acties ondernamen kandidaten in de eerste fase? Ze zochten op internet naar opleidingen en banen, gingen langs bij uitzendbureaus en het UWV en de helft nam contact op met een zorgorganisatie.

Activiteiten vallen in de smaak

Belangrijke verwijzers voor het Ontdekdezorg Contactpunt waren naast het UWV, de website [OntdekdezorgBrabant.nl](https://ontdekdezorgbrabant.nl) en banenmarkten. Bijna de helft van de kandidaten noemt het adviesgesprek met de professionals van het Ontdekdezorg Contactpunt het meest helpend in hun zoektocht. Gevolgd door contacten met zorgorganisaties en online informatie. Kennismakingsactiviteiten doen het goed: ruim 55% bezocht een open dag, koffiemoment of Meet & Greet.

Inhoud van het werk

Desondanks vonden de kandidaten het lastig om een beeld te krijgen van de inhoud van het werk. Informatie noemen ze versnipperd. Als grootste hobbel ervoeren ze het vinden van passende mogelijkheden zonder zorgdiploma of relevante werkervaring.



ontdekdezorg.

zoals we dat in **Brabant** doen

ontdekdezorgbrabant.nl

Tips van zij-instromers voor de sector

- Maak het makkelijker voor kandidaten om (een dag) mee te lopen bij een organisatie.
- Communiceer helder over de sollicitatieprocedure en reageer (sneller) op open sollicitaties.
- Investeer in de naamsbekendheid van het Ontdekdezorg Contactpunt en communiceer duidelijker over wat een adviesgesprek inhoudt.
- Focus op talent en minder op functie.
- Maak het makkelijker om op regelmatige tijden te werken.
- Stel je flexibel op en denk mee hoe je de kansen vergroot van kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Combinatiebaan in

Hoeveel zorg- en welzijnsprofessionals hebben een combinatiebaan? Daarmee bedoelen we meerdere banen in loondienst, of een combinatie van een baan in loondienst en een baan als zelfstandige. Waarom kiezen ze voor meerdere banen? En hoeveel zorg- en welzijnsprofessionals willen meer dan één baan?

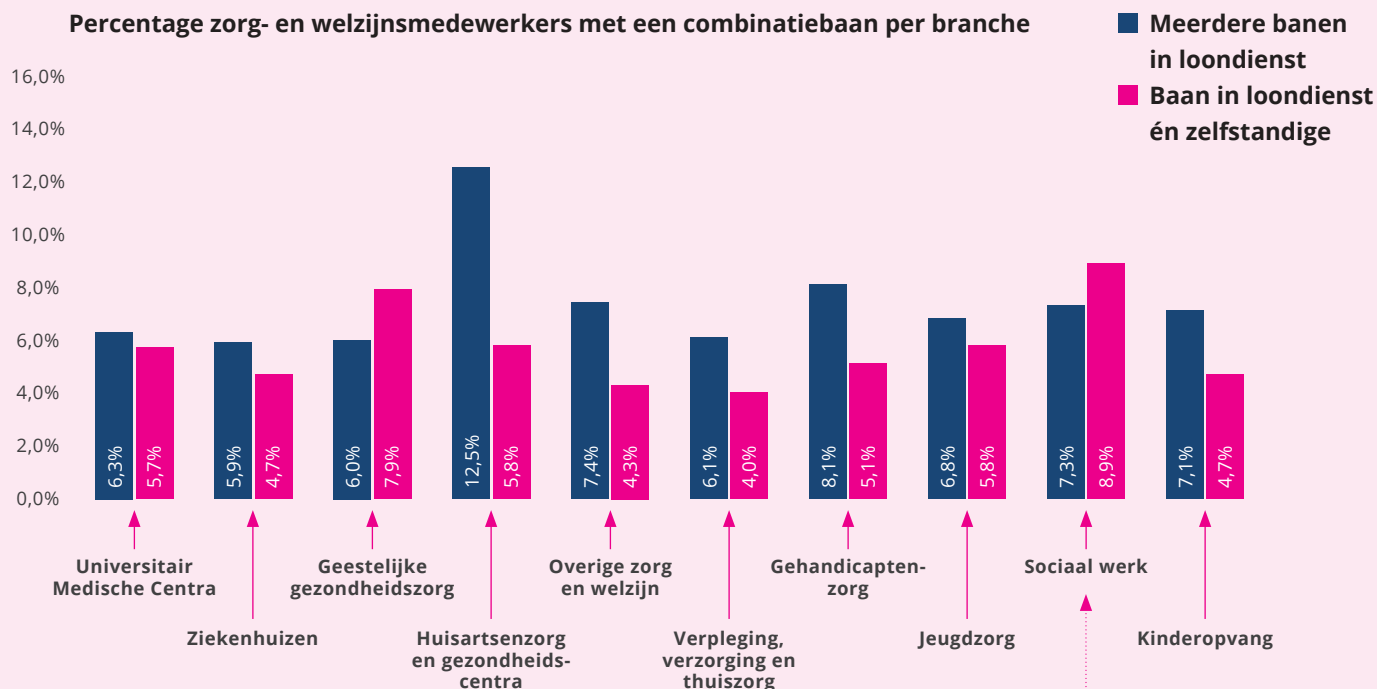
6,8% van de zorg- en welzijnsprofessionals in Nederland heeft meerdere banen in loondienst. Nog eens 5,1% van de zorg- en welzijnsprofessionals heeft een baan in loondienst en werkt daarnaast als zelfstandige.

11,9%

Van de zorg- en welzijnsprofessionals heeft een combinatiebaan

Verschillen tussen branches

Percentage zorg- en welzijnsmedewerkers met een combinatiebaan per branche



12,5%

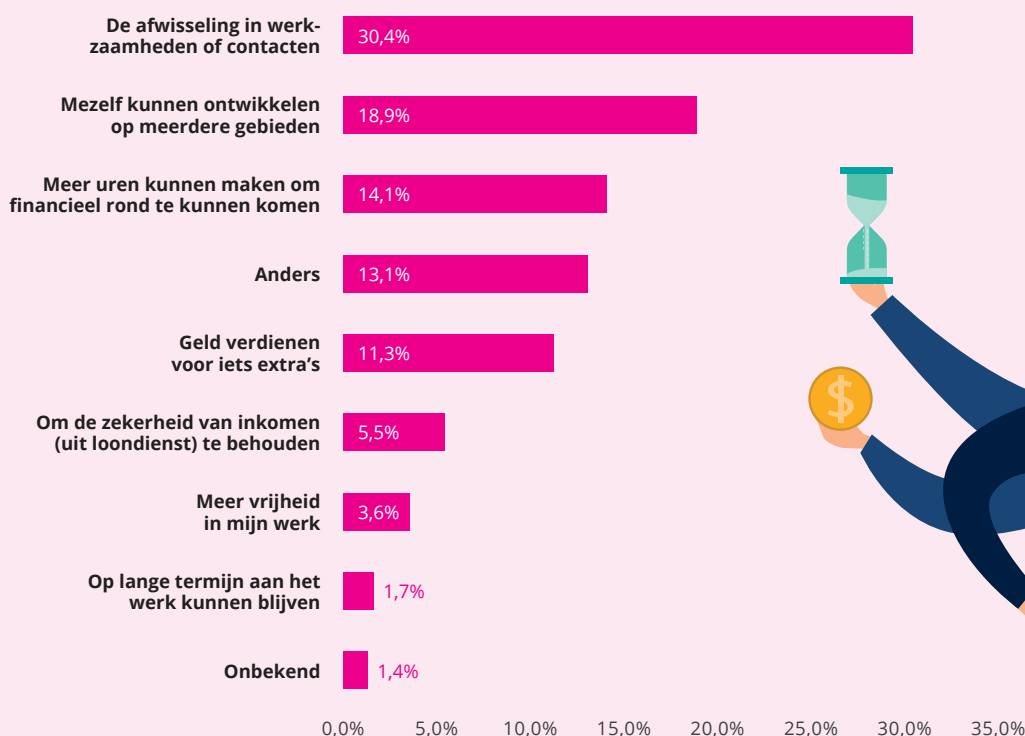
Binnen de huisartsenzorg en gezondheidscentra hebben de meeste professionals meerdere banen in loondienst

8,9%

Binnen het sociaal werk werken de meeste professionals in loondienst én als zelfstandige

en zorg en welzijn

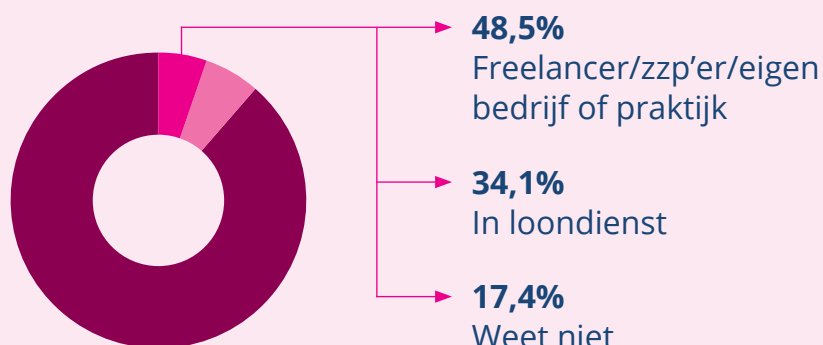
Waarom kiezen zorg- en welzijnsprofessionals voor een combinatiebaan?



Hoeveel zorg- en welzijnsprofessionals willen een combinatiebaan? En op welke manier?

Van de zorg- en welzijnsprofessionals die één baan heeft:

- **5,5%** wil een combinatiebaan
- **6,1%** is er nog niet over uit
- **88,4%** wil geen combinatiebaan



De kracht van kleinschaligheid in onze snelle maatschappij

Ga eens terug naar dat knusse, bijna verstopte cafeetje op de hoek. Dat café waar je gewoon binnen kunt stappen, altijd welkom bent en helemaal jezelf kunt zijn. “Ik ben dol op dat kleine café. Ik geloof dat je in zulke authentieke plekjes het echte geluk vindt, ondanks de druk van de samenleving dat het alleen maar groter, beter en sneller moet”, vertelt Martijn Verspeek, eigenaar van Installatiebedrijf Verspeek in Valkenswaard. Hij past deze filosofie ook toe in zijn bedrijf.

Zijn moeder runde de winkel, zijn vader was de lokale loodgieter. Toen beide ouders ziek werden, nam Martijn het bedrijf over. “We proberen een sfeer te creëren zoals in dat kleine, verborgen café. Met zo’n 28 werknemers willen we bewust klein blijven. De samenleving lijkt constant te roepen dat alles groter en beter

moet, met een focus op efficiëntie en kostenbesparing. Dit leidt vaak tot minder passie, minder betrokkenheid en minder echte waardering voor elkaar. Wij doen hier niet aan mee, al hebben we wel een bepaalde grootte nodig om te digitaliseren en professionaliseren. Anders hadden we het bij tien medewerkers gelaten.”

Gewoon normaal doen

Martijn besloot zijn bedrijf te bouwen rond ‘fans’. Hij probeert niet bewust uniek te zijn, maar juist daardoor valt het bedrijf op. “De basis begint met gewoon normaal doen tegen elkaar. We vertrouwen onze fans en medewerkers, vragen niet om handtekeningen vooraf en hanteren eerlijke prijzen. We werken netjes en ondernemen met humor. We doen gewoon normaal, maar blijkbaar is het niet normaal om zo te werken. Wat er vaak gebeurt is dat mensen, als ze een keer belazerd worden, bereid zijn hun hele proces te veranderen om dat ene probleem te vermijden. Maar ik denk dat een beetje risico ons leven juist interessanter maakt.”

Passie boven papierwerk

“Als maatschappij gaan we juist een hele andere kant op. We willen graag iemand verantwoordelijk houden als het misgaat; we willen die handtekening zwart op wit vanuit de angst dat er iets misloopt. Als je het mij vraagt, is dit wantrouwen ongegrond. Ik heb het boek zelf niet gelezen, maar ik kan me





Martijn Verspeek

heel erg vinden in de titel 'De meeste mensen deugen' van Rutger Bregman. Er zijn bijzonder weinig mensen die 's ochtends opstaan met slechte bedoelingen. Toch veranderen we vaak voor hen al onze processen. Dit beperkt de mensen die met passie werken. Zorgmedewerkers besteden bijvoorbeeld veel tijd aan administratie, wat ten koste gaat van hun passie. Die passie moet gekoesterd worden. De mensen die echt van hun vak houden moeten de ruimte krijgen, in plaats van overladen worden met bureaucratische taken."

Martijn kan zich dan ook goed vinden in de visie van hoogleraar Mathieu Weggeman, die de nadruk op bureaucratie in organisaties bekritiseert. "Het afvinken van taken heeft vaak de overhand boven werken met passie. Dit maakt het uitdagend om gepassio-

neerde medewerkers te vinden, die op zoek gaan naar plekken met minder micromanagement. Maar juist in de zorg is de passie van medewerkers zo belangrijk."



◀ **Bekijk de video van hoogleraar Mathieu Weggeman.**

Solliciteren zonder salarisindicatie

Ook bij de werving van personeel kiest Martijn voor een eigen aanpak. Voordat nieuwe medewerkers beginnen met werken, volgen ze drie 'Sollici-Stage-Dagen'. Deze drie dagen geven hen de kans om alles te vragen, ze krijgen een duidelijk beeld van de werkzaamheden en maken alvast kennis met mogelijke nieuwe collega's. Daarnaast horen nieuwe collega's hun salaris pas 48 uur voordat ze beginnen.

Hun baan hebben ze dan al opgezegd. "Het feit dat we een wachtlijst hebben met mensen die graag bij ons willen werken, laat zien dat er meer is dat hen aantrekt dan alleen het geld."

Martijn sluit af: "Ik denk dat we als maatschappij, en ook in de zorg, op weg zijn naar een hele grote kroeg. We moeten met z'n allen terug naar dat kleine, knusse café. Daar ligt het echte geluk, de echte passie!"

"De mensen die echt van hun vak houden moeten de ruimte krijgen, in plaats van overladen worden met bureaucratische taken"

COLOFON

Transvorm Magazine Juni 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
Extrafazit
Maria van der Heyden
Ben Nienhuis
Oranje boven
Alexander Steegh
Installatiebedrijf Verspeek

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.

16
SEPT

16 en 17 september: Sprintsessie Strategisch OntwikkelPlan (SOP)

Hoe houd je een organisatie en medewerkers continu in ontwikkeling? Met een toekomstgerichte, strategische blik bouw je in de sprintsessie stapsgewijs aan de aanzet van het SOP voor jouw organisatie. Visie, strategie, ontwikkelcultuur, ambities en gewenste resultaten zijn de bouwstenen van jouw plan.

18
SEPT

18 september: Transvorm Actueel: Fouten omarmen en lef tonen voor veerkrachtige organisaties

Anders werken, veranderen; dat vraagt om een cultuur waarin je fouten mag maken. Als je goed met missers omgaat, ontwikkel je meer lef. En durf je fouten te delen met collega's, waardoor je samen stappen zet naar een flexibele en veerkrachtige organisatie. Een luchtige workshop over waarom fouten maken werkt!

19
SEPT

19 september: workshop Werk en overgang: kansen en uitdagingen

Alle vrouwen krijgen ermee te maken: de overgang. Bij ruim een derde van het verzuim van vrouwen tussen de 44 en 60 jaar speelt de overgang een rol. Tijd om het taboe te doorbreken. Juist voor werkgevers in zorg en welzijn is er veel te winnen bij openheid en beleid over werk en overgang.

7
OKT

7 oktober en 4 november: workshop Strategische PersoneelsPlanning (SPP) in 2 dagen en 5 stappen

Hoe leg je een stevige basis voor het strategische personeelsplanning-proces in jouw organisatie? In twee dagen leer je hoe je dit proces succesvol ontwerpt, implementeert en verankert. Met SPP stuur je op de optimale bezetting van je organisatie. Nu en in de toekomst.



< 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

Maarten de Graaff persoonlijk coach bij SMO Traverse:

"Ik begeleid mensen met een langdurige geschiedenis in de hulpverlening via de Housing First-methodiek. Housing First biedt mensen die dak- of thuisloos zijn direct huisvesting, gevolgd door intensieve ambulante begeleiding. Deze aanpak richt zich meer op het opbouwen van relaties en vanuit daar stappen zetten, dan op strikte regels. Dat vraagt om een lange adem, maar het geeft veel voldoening om iemand te helpen die zich door het systeem in de steek gelaten voelt. Samen werken we aan een nieuwe start. Mijn werkweek bestaat uit veel contact met cliënten en praktische hulp als dat nodig is. Bij deze doelgroepen zijn incidenten niet ongewoon, ook in de nacht. Tijdens nachtdiensten ben ik bereikbaar voor advies, waarbij ik soms contact opneem met de crisisdienst of politie, of met collega's ter plekke naar oplossingen zoek.

Ik krijg bij Traverse de vrijheid om zelf mijn tijd in te delen, de ruimte om mezelf te zijn en het vertrouwen om te beslissen wat het beste is voor een cliënt. Dat maakt voor mij het verschil van dag en nacht."

"De vrijheid om zelf mijn tijd in te delen, de ruimte om mezelf te zijn en het vertrouwen om te beslissen wat het beste is voor een cliënt"

“Het afvinken van
taken heeft vaak
de overhand boven
werken met passie”

Martijn Verspeek | Eigenaar installatiebedrijf Verspeek | zie pagina 24

transvorm.org

