



# Leer <sup>3</sup>

ACTIE LEER NETWERK DAG 2019



**Actie**  
**Leer**  
**Netwerk**



Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport

Dit magazine is het derde van drie edities, met verslagen van deelsessies, gesprekken en impressies van de Actie Leer Netwerk Dag. [Meer info: actieleernetwerk.nl](http://actieleernetwerk.nl)



Afgelopen december was ik één van de vele bezoekers van de Actie Leer Netwerk Dag. Een mooie en inspirerende dag die helemaal in het teken stond van het anders en vernieuwend organiseren van zorg en welzijn. Een belangrijke dag ook, want we staan met zijn allen voor de opdracht om die verandering een flinke versnelling te geven. Zodat we zorg en welzijn ook in de toekomst beschikbaar en betaalbaar houden. Samen maken we van die maatschappelijke opgave een succes.

De sector staat op een heel belangrijk punt: we zien steeds meer dat als we arbeidsmarktproblemen blijven oplossen langs de traditionele lijnen, we er niet gaan komen. Met alleen meer mensen en nog beter opleiden redden we het niet meer, hoe belangrijk dat ook blijft. We zullen het anders moeten gaan organiseren en doen. Dat besef komt er steeds meer, maar veel organisaties kampen nog met de hoe-vraag. Hoe pak ik dat aan? Hoe doe ik dit in mijn eigen organisatie? Er is een grote behoefte aan extra inspiratie en handvatten om zelf aan de slag te gaan. Het Actie Leer Netwerk speelt daar een belangrijke rol in.

De veertien werkgeversorganisaties die samen RegioPlus vormen, zijn net zo'n delend netwerk als het Actie Leer Netwerk. Regionaal en landelijk met elkaar leren en van elkaar leren staat centraal, bij beide partijen. Daarom organiseerde RegioPlus ook graag het rondetafelgesprek over behoud van professionals (LEER 2). Dat leverde een leerzaam gesprek op over de rol van de leidinggevendenden, de behoefte aan nieuwe werkverhoudingen en het leren van andere sectoren.

Of je nu zorgprofessional of werkgever bent, in het onderwijs werkt, bij een brancheorganisatie, het ministerie of actief bent in de regio of lokale politiek, iedereen heeft een rol in de noodzakelijke verandering van zorg en welzijn. Van elkaar leren en je laten inspireren is daarbij onmisbaar. Want de tijd van onderzoeken is voorbij. Het is tijd om het nu echt anders te gaan doen. Kortom: LEER.

**Jelle Boonstra**  
directeur-bestuurder RegioPlus

**COLOFON**

Dit magazine is gemaakt door een team van Magazine on the Spot in opdracht van het Actie Leer Netwerk.

**Coördinatie** Robin Ouwerkerk **Teksten** Claudie Bolster, Jos van Duinen, René Lamers, Robin Ouwerkerk, Marloe van der Schrier en Frank Wijvekate  
**Fotografie** Eelkje Colmjon **Vormgeving** John Stelck



## Weg van de traditionele functies



Filosoof en psycholoog **Peter van Lieshout** is ambassadeur van het Actie Leer Netwerk op het thema **Werken naar talent. Volgens hem blijft werk uitdagend en motiveert het medewerkers als managers meer aandacht hebben voor wat iemand kan. Hij praat met Yvonne van Dijk, branchecoördinator Zorg, Welzijn en Onderwijs bij Werkgeversservicepunt Groot Amsterdam (UWV).**

**Yvonne:** "We hebben in elke regio van Nederland een werkgeversservicepunt waar werkgevers terecht kunnen met personeelsvragen. Vaak zoeken ze nieuwe medewerkers voor beroepen waar nu een groot tekort aan is. Zo zijn veel zorginstellingen op zoek naar verzorgende IG, maar zijn weinig werkzoekenden opgeleid voor dit beroep. Wel zouden veel werkzoekenden graag in de zorg willen werken, die niet over de juiste diploma's beschikken. Er zijn allerlei taken die gedaan kunnen worden door mensen die niet specifiek opgeleid zijn voor de zorg."

**Peter:** "En hoe doen jullie dat?"

**Yvonne:** "Een analist komt langs op de werkvloer, gaat in gesprek met medewerkers en brengt alle taken in kaart. Zo achterhalen we welke taken uitgevoerd kunnen worden door mensen die niet over de juiste kwalificaties beschikken. Deze taken kunnen we samenvoegen tot een nieuwe functie en daar kunnen we vervolgens ook een kandidaat bij zoeken. Op deze manier zorg je voor werkdrukverlaging en nieuwe instroom."

**Peter:** "Een zijlijntje: zou je iets vergelijkbaars kunnen organiseren voor de onderwijssector?"

**Yvonne:** "In de onderwijssector zien wij ook veel kansen en zijn we ook bezig om deze aanpak breed onder de aandacht te brengen."

**Peter:** "Ik ga aandacht vragen voor wat jullie doen. Ik vind het heel goed en het zou bekender moeten zijn. Als ik bij gemeenten kom, ga ik dit zeker weer roepen."

Werkgevers die het werk anders willen organiseren en graag meer informatie willen kunnen contact opnemen met Yvonne: [yvonne.van.dijk-01@uwv.nl](mailto:yvonne.van.dijk-01@uwv.nl)

En meer weten over ambassadeur Peter van Lieshout en het thema Werken naar talent? Klik [HIER](#).

**LEES HIER DE 1STE BLOG VAN PETER VAN LIESHOUT ALS AMBASSADEUR VOOR HET ACTIE LEER NETWERK.**

## Btw-vrijstelling in de zorg – niet alles mag!



Niet alles dat plaatsvindt binnen de zorgsector valt onder een btw-vrijstelling, zo stelt Willem Zorge van het Ministerie van Financiën. Op de Actie Leer Netwerk Dag gaf hij samen met Martijn Klunder van VWS een workshop over btw en het uitlenen van personeel. Vanuit de zorg klinkt de roep om verruiming van de btw-vrijstelling. De Europese btw-richtlijn stelt echter grenzen!

Tijdens de Actie Leer Netwerk Dag gaven Zorge en Klunder tekst en uitleg over wanneer er bij het uitlenen van personeel in de zorg wel of geen btw verschuldigd is.

Probeer je met creatieve oplossingen antwoord te bieden op het personeelstekort in de zorg, bijvoorbeeld met een poule of een coöperatie, word je ook nog bestraft met een btw-heffing. Zo voelt het soms tenminste bij deelnemers aan de workshop. “Btw-heffing sluit aan bij de prestatie die wordt verricht. Dat die prestatie wordt verricht in de zorgsector leidt niet per definitie tot een btw-vrijstelling”, verklaart Zorge.

### UITLEEN

Uitgangspunt is dat het uitlenen van personeel een btw-belaste prestatie is. Het uitlenen van personeel kan alleen btw-vrijgesteld plaatsvinden als een uitzondering op deze hoofdregel van toepassing is. Zorge wijst hierbij met name op de goedkeuring voor structurele uitleen van personeel in de gezondheidssector. De uitleen die nauw samenhangt met de btw-vrijgestelde (intramurale) zorgprestatie en het uitlenen van personeel zonder dat daarvoor een vergoeding in rekening wordt gebracht. “Voor de zorgsector geldt dus dat niet alle uitleen btw-belast is, maar geldt ook dat niet alle uitleen btw-vrijgesteld is”, aldus Zorge. Meer situaties van uitlenen van personeel onder een btw-vrijstelling brengen, staat op gespannen voet met de Europese btw-richtlijn. Nederland moet zich houden aan de kaders van deze richtlijn; de mogelijkheden tot verruiming zijn dus begrensd.

Zorge: “Let goed op of sprake is van het uitlenen van personeel of een andere prestatie!”. Als blijkt dat er geen personeel wordt uitgeleend maar zorg in onderaanneming wordt uitgevoerd, kan de btw-vrijstelling daarop van toepassing zijn. Een nadere toelichting hierop is te vinden in het besluit van 14 december 2018.

### VAVO-ARREST

Als laatste kwam het VAVO-arrest aan bod. Dit arrest gaat over twee (zelfstandige) scholen die in samenwerking een opleiding aanbieden. In een toelichting op het VAVO-arrest staat dat de uitkomst ook van toepassing kan zijn in de zorgsector. Concreet

moet het dan gaan om twee (of meer) zorginstellingen die onder gemeenschappelijke naam, verantwoordelijkheid en regie en voor gemeenschappelijke rekening een btw-vrijgestelde zorgprestatie verrichten.

Zorge: “ik besef dat btw voor zorg-professionals moeilijk te doorgronden kan zijn. Ga daarom in voorkomende gevallen in overleg met je btw-inspecteur. Vooraf duidelijkheid voorkomt onverwachte en onaangename btw-verrassingen achteraf!”.

MEER INFORMATIE EN DE PRESENTATIE VIND JE [HIER](#)

## ‘Ontwikkel een reflectieve leercultuur in de praktijk’



Amsterdamse ouderenzorginstellingen hebben de handen ineengeslagen om samen een inspirerend leer- en werkklimaat binnen teams te creëren. Zo groeit het werkplezier, daalt het verzuim en gaat de kwaliteit van zorg omhoog.

In dit Koploperinitiatief – Werken is Leren, leren is werken – staat het aantrekkelijker maken van leren en werken in de ouderenzorg (VVT) centraal. Alle Amsterdamse ouderenzorginstellingen hebben vanuit samenwerkingsverband SIGRA een nieuwe visie op leren en ontwikkelen opgesteld. “Leren geeft veel gedoe”, zegt projectleider Menno van Leeuwen over de aanleiding van het initiatief. “Het no show percentage is hoog, digitaal leren werkt toch niet zoals we dachten en er is weinig opleidingstijd. Er is ook maar weinig onderzoek gedaan naar het leren door praktisch geschoolden.”

### VERWORVEN KENNIS ZAKT SNEL WEG

En dan zijn er, aldus Van Leeuwen, de mythes rond leren. Het zou leuk zijn. “Terwijl twintig procent van alle mensen na negatieve ervaringen al meteen klaar is met dat leren. Daarnaast denken velen na hun examen: hè hè, ik hoef niet meer.” En is het formele leren in de schoolbanken eigenlijk wel zo effectief, vraagt Van Leeuwen zich af. Onderzoek heeft volgens hem uitgewezen dat de verworven

kennis snel wegzakt. Blended of e-learning dan? Wat doen we onze mensen aan als we ze dwingen na een drukke werkdag ook nog eens ’s avonds te gaan leren...

## ‘Vraag je medewerkers gewoon eens wat ze willen leren’

Hoe maken we leren dan effectiever en ook wat leuker? Van Leeuwens top 3: “Met stip op 1: ontwikkel een reflectieve leercultuur waarin verpleegkundigen nieuwsgierig zijn en willen luisteren, kijken en voelen. In het contact tussen hen aan de ene kant, en cliënten, behandelaars, en leerlingen en stagiaires aan de andere kant. En natuurlijk tussen verpleegkundigen onderling. Op 2 staan praktijkgerichte leerinventies, in en om het werk. En pas op 3 komt het formele leren.”

## Een andere kijk op leiderschap

Geluk is bij het West-Brabantse tanteLouise – instelling voor dementerende mensen – het antwoord op de stijgende vraag naar zorg en personeel. Om dat geluk over de hele linie te vergroten, zet de organisatie in op drie paden. Naar een vriendelijke omgeving voor cliënten, naar arbeidsbesparing door technologie en naar leiderschap vanuit vertrouwen.

“Verhuizing naar het verpleeghuis luidt niet het einde van het leven in, maar een nieuwe fase met nieuwe herinneringen”, zegt zorgbestuurder Conny Helder van tanteLouise. In een ‘dement-vriendelijke’ omgeving gaat activatie volgens haar vóór risico’s. Cliënten blijven zo langer actief, waardoor langdurige zorg wordt uitgesteld.

### TECHNOLOGIE

Tweede pad naar geluk is besparing op arbeidsuren door inzet van technologie. “Met slimme incontinentiezorg kan personeel efficiënter het rondje doen, zonder overbodige luiervervanging”, vertelt Helder. Dankzij een *augmented reality* bril kan bij een melding de situatie bij een cliënt thuis bekeken worden of kan een indicatie gegeven kan worden. Dat bespaart uren én is betrouwbaarder. En een *smartfloor* voorspelt valgevaar, waarbij een WOLK – een airbag rond de heupen – heupbreuken voorkomt.

### VERTROUWEN

Een andere kijk op leiderschap vormt het derde pad. Vertrouwen gaat nu vóór controle. Niet de begroting is leidend, maar het jaarplan. De organisatieontwikkeling vindt plaats vanuit structurele dialoog. Ander adagium: niet meer alles zelf doen, maar delegeren, mits met heldere kaders en verantwoordelijkheden.

De nieuwe werkwijze wordt uitgedragen door het management en is op persoonlijke wijze trapsgewijs overgedragen aan de volgende organisatielaag. De nieuwe attitude dringt door tot op woordniveau. “Het woord ‘moeten’ heeft iets bestraffends en duidt niet op gelijkwaardigheid of vertrouwen”, illustreert Helder. De directie – gewend om snel een mening te geven – kreeg een cursus luisteren. Alle geschetste principes zijn onderdeel van de leiderschapscursus.

### EMOTIES UITEN

Het ontwikkelen van zo’n reflectieve leercultuur vraagt van leidinggevendenden dat ze zichzelf ook kwetsbaar durven op te stellen. Dat ze écht aandacht voor hun medewerkers krijgen. Dat die ook hun emoties kunnen en mogen uiten, waar op mbo-opleidingen nauwelijks aandacht aan wordt besteed. En dat ze hun mensen veel meer vragen wat die willen leren. Als dat bijvoorbeeld mindfulness is: waarom niet?

Tot slot nog even over nummer 2, het werkplekleren. Ook dat vergt een veilige omgeving waarin mensen toe durven geven iets niet goed te beheersen. En het vraagt om leerleiderschap. Dat betekent werk aan de winkel voor de teamleider.

MEER WETEN? KIK OP [ACTIELEERNETWERK.NL](#)



## ‘Vertrouwen gaat nu vóór controle’

### MOREEL BERAAD

Voor een betere opbouw van teams is er nu van elke team een ‘foto’ – een overzicht van medewerkers met hun kennis en kwaliteiten. Hierop is te zien welk type werknemer nodig is. Teams houden moreel beraad in een spelvorm met dilemma’s. Voor organisatieproblemen is een geautomatiseerd systeem opgetuigd voor veilige melding. Voorheen bleken namelijk medewerkers te zijn vertrokken om redenen waarvoor (soms simpele) oplossingen mogelijk waren, zoals een roosterwijziging of wat ondersteuning.

Door de nieuwe werkwijze daalde de uitstroom van 18 naar 11 procent. In 2015 stelde nog de helft van de vertrokken medewerkers dat ze behouden hadden kunnen worden, nu is dat 12 procent – vooral zzp’ers. De tevredenheid onder teams is over de hele linie toegenomen.

MEER WETEN? KIK OP [ACTIELEERNETWERK.NL](#)

*'Je moet niet altijd accepteren dat mensen blijven mopperen'*



## Minder uitval door meer gesprekken

**Uit verschillende onderzoeken blijkt dat in de zorg de kans op uitval groter is dan in andere sectoren. Hoe krijg je als HR-adviseur meer invloed op het behoud van mensen in je organisatie?**

"Tussen zorgorganisaties bestaan grote verschillen in de gezondheid van medewerkers", ziet Anouk ten Arve, programmamanager Gezond werken in de zorg bij Stichting IZZ, ledencollectief voor mensen in zorg. Zij houdt zich dagelijks bezig met dit onderwerp. Organisaties waar weinig beroep wordt gedaan op fysiotherapie en psychische zorg hebben volgens haar een lager verzuim, een hogere productiviteit en een hoger werkvermogen. "Daar mogen mensen meedenken met de organisatie."

### SCHOONMAAK

Om uitval te voorkomen en meer aandacht te schenken aan de gezondheid van de werknemer heeft IZZ in samenwerking met Erasmus Universiteit Rotterdam de methodiek 'In Dialoog' ontwikkeld. Het gaat om een plan van aanpak op drie niveaus: organisatie, afdeling en individuele medewerker. De kern: het voeren van de dialoog met als doel een veilig en gezond werkklimaat. "Uit een peiling onder medewerkers komt meteen een actielijst. Daarop kunnen kleine dagelijkse dingen staan als de schoonmaak van ruimtes of slechte materialen. Daar moet je over in gesprek."

### EENDUIDIGE WERKWIJZE

"We wilden niet meteen iets groots ontwikkelen en gewoon eens kijken wat we konden bereiken met gesprekken", aldus Ten Arve. Een goed werkklimaat moet volgens haar prioriteit hebben bij het management; leidinggevendenden moeten betrokken zijn. Er moet gepraat worden over groepsnormen en gedrag binnen het team, de communicatie moet open en helder zijn en voor medewerkers

moet er de mogelijkheid zijn om te participeren. Ten Arve: "Het is niet alleen praten, maar ook doen. Je moet niet altijd accepteren dat mensen blijven mopperen. Denk constructief en wees je bewust waar de mogelijkheden liggen."

## Hoe scoort jouw zorgorganisatie?

**Zorggebruik zegt veel over hoe gezond medewerkers bij jouw organisatie kunnen werken. Is het zorggebruik hoog, dan is de kans groot dat verzuim en werkdruk ook hoog zijn. Log in op het dashboard van IZZ om de nieuwste zorggebruikcijfers van je organisatie te zien.**  
[IZZDASHBOARD.ONDERZOEK.NL](http://IZZDASHBOARD.ONDERZOEK.NL)



## KOPLOPER

De Koplopers van het Actie Leer Netwerk zijn praktijkvoorbeelden van innovatieve arbeidsmarktinitiatieven waarin concrete resultaten zijn geboekt bij de aanpak van het personeelstekort. Bekijk alle Koplopers online. En neem contact op met die organisatie die jou inspireert om daar eens een kopje koffie te gaan drinken. Meer weten? [www.actieleernetwerk.nl/koplopernetwerk/](http://www.actieleernetwerk.nl/koplopernetwerk/)

## 'Iedereen die wil leren, kan bij ons leren'

**Sacha van Dijk – adviseur leerhuis, Elisabeth TweeSteden Ziekenhuis**

"Met onze Zorg Innovatie Centra denk ik dat wij heel duidelijk een visie uitdragen en ernaar handelen: naast goede zorg is onze tweede missie leren. We motiveren onze mensen – studenten en werknemers – om vanuit die gedachte te werken. Iedereen die wil leren, kan bij ons leren. Onze organisatie past zich aan die mensen aan en biedt veel stageplaatsen. Afgelopen jaar hadden we 600 plekken voor verpleegkundigen. We leiden steeds meer op, terwijl de zorg juist krimpt."

Belangrijkste voorwaarde is dat het management die visie ook omarmt. Dat zou ik mee willen geven aan andere organisaties. Natuurlijk kun je op de werkvloer beginnen en met ondersteunende cijfers aan het management laten zien wat je wilt bereiken: studenten met betere cijfers, hogere werktevredenheid. Een groot voordeel van veel stageplekken is dat veel afstudeerders ook bij onze organisatie aan het werk gaan. Als we geen plaats hebben, proberen we ze wel te behouden voor de zorg en regionale partners daarbij te betrekken."

MEER WETEN? KIJK OP [ACTIELEERNETWERK.NL](http://ACTIELEERNETWERK.NL)



## Statushouders de zorg in

De Limburgse organisatie Zuyderland Zorgcentra is een speciaal scholingstraject begonnen om vluchtelingen met een verblijfs-status aan een baan in de ouderenzorg te helpen. Aan de ene kant helpt de instelling de statushouders zo sneller integreren, anderzijds levert het broodnodige nieuwe personeelsleden op. Na twee jaar studeren krijgen de deelnemers een vaste baan.

### VOORTRAJECT

Momenteel doorlopen 22 statushouders een voorfase. Volgend jaar beginnen zij aan het toegespitste BBL-traject en gaan zij werken en leren via het ROC. Het voortraject duurt vijf maanden en is bedoeld om de studenten beter te laten instromen in de erop volgende cursus. Taalbarrières moeten dan bijvoorbeeld zijn geslecht. De statushouders moeten zich de vaktaal hebben eigengemaakt; indien nodig moeten zij computervaardigheden opdoen. De statushouders beginnen op niveau 2, maar kunnen doorstromen naar andere niveaus.

Het voortraject wordt gefinancierd door Zuyderland en kost de instelling 140.000 euro. Via onder meer een Europese subsidie, een bijdrage van de provincie en medewerking van de gemeente (op het gebied van behoud van de uitkering) wordt bijgedragen in de kosten.

### HOBBELS

Praktische problemen zoals vervoer en vooral kinderopvang blijken grote hobbels. "De statushouders beschikken niet over een vang-

## 'A-tot-Z-begeleiding is cruciaal'

net. Bij onregelmatige uren kunnen hun kinderen nergens terecht", zegt projectleider Nicole Gijsbregts van Vluchtelingenwerk Nederland. Vluchtelingenwerk participeert in het project en speelt een rol in de werving en selectie. "De A-tot-Z-begeleiding is cruciaal. Je hebt iemand nodig die alles regelt. Bijvoorbeeld wanneer iemand zijn ov-kaart kwijt is, maar ook als een cliënt komt te overlijden", aldus Gijsbregts.

### OPENHEID

Na de werving volgen informatiebijeenkomsten met onder meer met een rondleiding door een zorgcentrum. Geïnteresseerde kandidaten moeten een test en een selectiegesprek doen. Ook volgt een oriënterende stage.

Openheid over hoe de zorg er uit ziet en de redenen waarom wij verzorgingshuizen hebben is van groot belang, benadrukt projectcoördinator Lieke Stevens van Zuyderland. Benodigd zijn sleutelfiguren die uitleggen dat billen wassen van oudere mannen volgens de Koran mag. Ook cultuurbegrip aan Nederlandse zijde is nodig. Stevens: "Wij hebben workshops gegeven over de Eritrese en de Syrische cultuur. Als iemand niet antwoordt, hoeft dat niet altijd te betekenen dat diegene je niet heeft begrepen."

### MEER INFORMATIE EN TOOLS?

[WWW.IDZ-UDZ.EU](http://WWW.IDZ-UDZ.EU) EN [ACTIELEERNETWERK.NL](http://ACTIELEERNETWERK.NL)



## Dichten, die kloof tussen onderwijs en praktijk

### Henk van Tilborg en Joke Voermans – Samen Leren in de Wijk

"Met de onderwijsroute Samen Leren in de Wijk willen we lokale partijen in de zorg verbinden: vrijwilligers, professionals, studenten en burgers. We zagen een kloof tussen onderwijs en praktijk en proberen die te dichten. De studenten krijgen nu bijvoorbeeld les op de werkvloer. Daarnaast is iedereen welkom op de themabijeenkomsten die we organiseren. We zijn blij om onze kennis te delen en het is leuk om te leren.

Het is hartverwarmend om te zien wat dat vervolgens oplevert. Er zijn veel gepensioneerden betrokken bij het onderwijsconcept: een basisschooljuf die jarenlang voor groep acht gestaan heeft, geeft nu les aan studenten die extra taalonderwijs nodig hebben. Het is doodzonde als dat soort kennis verloren gaat. Om dit tot een succes te maken, moet je bepaalde systemen loslaten en werken vanuit de vraag en vanuit de leefwereld van mensen. Je hebt dan ook bestuurders nodig die het lef hebben om in het diepe te springen."

MEER WETEN? KIJK OP [ACTIELEERNETWERK.NL](http://ACTIELEERNETWERK.NL)



## OOK KOPLOPER WORDEN?

In deze en de afgelopen twee edities van Leer! heb je veel Koplopers aan bod zien komen. Levert jouw organisatie ook een concrete bijdrage aan het oplossen van de personeelstekorten? Hebben jullie een vernieuwend arbeidsmarktinitiatief? Meld je dan aan als Koploper! Dit kan als jullie initiatief binnen één van de zes thema's van het Actie Leer Netwerk valt en aan tenminste drie van de vier criteria voldoet:

### 1 SAMENWERKEN

Er is sprake van een samenwerking van ten minste één zorg- of welzijnsorganisatie en ten minste één andere zorg- en/of welzijnsorganisatie, onderwijsinstelling, lokale overheid of organisatie uit een andere sector.

### 2 INNOVEREN

Het initiatief is gericht op innovaties die aansluiten bij de thema's van het Actieprogramma Werken in de Zorg.

### 3 VERANDEREN

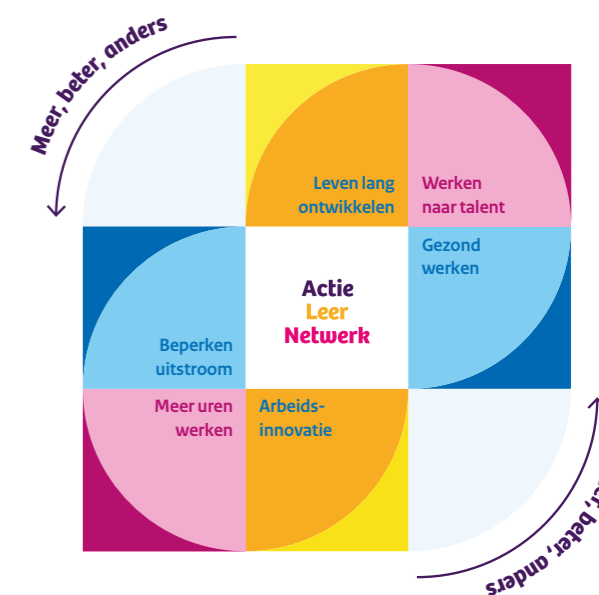
De aanpak sluit aan bij de ambities van het actieprogramma Werken in de Zorg en de Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAAT). De aanpak heeft geleid tot een andere, concrete, duurzame aanpak met een voor de werkvloer merkbaar resultaat.

### 4 OPSCHALEN

Het resultaat is toepasbaar in andere organisaties, samenwerkingsverbanden en/of regio's.

### WAT LEVERT HET JULLIE ORGANISATIE OP?

Koploper worden levert erkenning voor het initiatief van de samenwerkingspartners op, regionale en landelijke aandacht, uitstraling naar relevante relaties en doelgroepen (zoals zij-instromers, leerlingen, potentiële medewerkers, overheid, etc.), ondersteuning



bij het verder verdiepen en opschalen, toegang tot een netwerk van vernieuwers en een podium tijdens regionale en landelijke bijeenkomsten van het Actie Leer Netwerk en andere partijen.

**KOPLOPER**

**AANMELDEN? CLIK HIER**

Het Actie Leer Netwerk werkt met zes thema's rondom de vernieuwing van de arbeidsmarkt in zorg en welzijn. Deze vond je op de Actie Leer Netwerk Dag 2019 in de themastraat waar diverse organisaties hun activiteiten toelichten, zoals RegioPlus dat het project Gezond & Zeker presenteerde.

## Blijf Inzetbaar

Gezond & Zeker richt zich volledig op het tegengaan van fysieke belasting en agressie in zorg en welzijn. Dat gebeurt door informatiebijeenkomsten te organiseren en handvatten te bieden die op het portaal van Blijf Inzetbaar te downloaden zijn. Adviseur Coco Heitink: "Ons doel is dat mensen gezond en met plezier aan het werk zijn én blijven. We voorzien zorgverleners van informatie om ze te ondersteunen bij het tegengaan van fysieke belasting en agressie. We geven trainingen en bieden op onze website verschillende gratis e-learning-modules aan, naast onder meer praktische tips, downloads en tools."



MEER WETEN? KIJK OP [WWW.BLIJFINZETBAAR.NL](http://WWW.BLIJFINZETBAAR.NL)

## Studio Why

Studio Why wil organisaties weer wendbaar, adaptief en ondernemend maken. Ook binnen de zorg. De organisatie zet in op een nieuwe manier van talentontwikkeling waarbij innovatief gedrag en ondernemend gedrag geactiveerd worden. Kees Froeling, directeur: "Mensen zijn sociale dieren. Ze zijn creatief en goed in het leggen van verbindingen. Wij proberen door het geven van trainingen de creativiteit die op school is afgeleerd terug te halen. We vinden het zonde dat mensen in een keurslijf worden geperst en in functies worden ingedeeld om vervolgens binnen de lijntjes te kleuren. Binnen de zorg is daar nieuwe technologie voor, zoals robots. Wij willen de mensen weer buiten de lijnen laten kleuren, zodat ze beter uit de verf komen en de organisatie meer profijt van ze heeft."

MEER WETEN? KIJK OP [WWW.STUDIOWHY.COM](http://WWW.STUDIOWHY.COM)



## Merkbaar Beter

Merkbaar Beter, een project van V&VN en CNV Zorg & Welzijn, wil een verbindende functie vervullen tussen werkgevers en werknemers in de zorg. Martijn Edelbroek, adviseur V&VN: "We zien dat de personeelstekorten in de zorg hun weerslag hebben op de kwaliteit van de zorg. Aan de andere kant zien we dat veel projecten en programma's zich op een positieve manier inzetten om de problemen op te lossen. Onze leden geven aan daar op de werkvloer nog niet veel van te merken. Wij willen de succesvolle initiatieven in kaart brengen, met werkgevers en werknemers in gesprek gaan en ze met elkaar in gesprek laten gaan. Met behulp van de succesvolle initiatieven willen we de werkgevers een handelingsperspectief bieden voor de problemen waar ze tegenaan lopen."

MEER WETEN? [CNVZORGWELZIJN.NL](http://CNVZORGWELZIJN.NL) of [VENVN.NL](http://VENVN.NL)



## Sterk in je werk, zorg voor jezelf

Loopbaancoaches van het project 'Sterk in je werk, zorg voor jezelf' bedienen nu al 25.000 medewerkers in zorg en welzijn met kortdurend, vrijwillig en vertrouwelijk advies op het gebied van hun carrière. Het project wordt gerund door CNV Zorg & Welzijn en RegioPlus. Communicatieadviseur Maaïke Smittenaar van Sterk in je werk: "De vraag die veel horen van vooral oudere medewerkers is hoe ze met passie en energie kunnen blijven werken in de zorg. Ze vinden hun werk leuk en betekenisvol. Dat willen ze graag zo houden." In het project zetten loopbaancoaches de deelnemers die in zorg en welzijn werken of daar (weer) willen werken aan het denken over hun loopbaan, hoe ze carrièrekansen kunnen benutten en hoe ze de regie over hun verdere werkzame leven kunnen nemen. Deelname is gratis.

MEER WETEN? KIJK OP [WWW.STERKINJEWERK.NL](http://WWW.STERKINJEWERK.NL)

## Hoe 'werkt' Sterk in je werk? Bekijk het [HIER](#) het filmpje.



## Actie, leren, netwerken. De eerste Actie Leer Netwerk Dag in 's-Hertogenbosch bood veel nieuwe inzichten. Wat gaan deelnemers daarmee doen? 2 reacties.



Yvonne Smets  
ZZG Zorggroep

### 'Spreek met medewerkers'

"Veel thema's kun je pas goed oppakken als je ze bespreekbaar maakt. Stap één moet zijn: ga het gesprek aan met medewerkers. Je hoort dit op de Actie Leer Netwerk Dag vaak terug. Met een gesprek kun je heel veel oplossen. Maar je moet ook tonen dat de top van de organisatie de maatregelen ook belangrijk vindt. De directie en het management moeten ze uitdragen. Kopieer goede initiatieven van een andere organisatie. Je hoeft niet alles eerst ook zelf te onderzoeken."



Marc Spoek  
Stichting IZZ

### 'Meer uren werken interessant'

"Ik vond de plenaire aftrap over meer uren werken heel interessant. Je gaat zelf nadenken over hoe dat binnen je eigen organisatie is geregeld. Veel mensen werken parttime. Wie weet zijn er mogelijkheden voor grotere contracten, omdat mensen in een andere levensfase zijn beland. Stellen wij mensen de vraag of zij weer meer willen gaan werken? Hoe gaat de organisatie hiermee om? Ik neem het mee en ga het intern bespreken. Er liggen kansen."

Dit was de laatste LEER. De volgende Actie Leer Netwerk Dag is op 7 december 2020 in Almere.

Nieuwe Koplopers leren kennen, weten wanneer er nieuwe podcasts verschijnen of andere bijeenkomsten van het Actie Leer Netwerk bijwonen? VOLG ONS OP:



Actie  
Leer  
Netwerk  
Dag